CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE de 22 de janeiro a 9 de fevereiro de 2025

Número do processo: 1/2025 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na CP - Comboios de Portugal, EPE | SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses | Greve das 0h00 do dia 22 de janeiro às 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2025 - Pedido de arbitragem para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 13 de janeiro de 2025, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses, para os trabalhadores seus representados na CP - Comboios de Portugal, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 do dia 22 de janeiro às 24h00 do dia 9 de fevereiro de 2025, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 13 de janeiro de 2025, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Da ata mencionada consta ainda ter a CP - Comboios de Portugal, EPE. apresentado proposta de serviços mínimos para a qual se remete.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: João Carlos da Conceição Leal Amado;
– Árbitro dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
– Árbitro dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

5- O tribunal reuniu-se por videoconferência, nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 17 de janeiro de 2025, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e do empregador, cujas credenciais, após rubricadas, foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SMAQ:

– António Barata Domingues;
– Carolina Benedetto Beck.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

– Maria Manuela Gil Pereira;
– Carlos Manuel de Oliveira Pereira.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- Os representantes do sindicato reiteraram a sua posição no que concerne aos serviços mínimos a prestar.

Os representantes do empregador reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos, tendo expendido de forma pormenorizada a sua fundamentação.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito fundamental à greve (número 1 do artigo 57.º) com o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia. Reconhece, todavia, que o mesmo não é um direito ilimitado e pode sofrer restrições para salvaguardar outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de um direito fundamental, a medida da restrição deve respeitar os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade em sentido estrito, não podendo «diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» do preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- Nos termos do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. De acordo com o disposto na alínea *h)* do número 2 do mesmo artigo, os «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas», integram-se na lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

9- Assim, e à luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e do número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, uma greve suscetível de gerar uma paralisação do serviço de transportes poderá implicar a definição dos serviços mínimos, mas sempre no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

10- No número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado de «necessidades sociais impreteríveis», indicando alguns sectores de atividade em que, *prima facie*, uma greve poderá afetar tais necessidades. Contudo, de acordo com o entendimento doutrinal dominante, que tem sido seguido pela jurisprudência maioritária deste tribunal, o preenchimento do número 2 desta norma não é condição suficiente para o efeito porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em causa, o intérprete poderá concluir que, *in casu*, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis, ou seja, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irreparáveis.

11- Sabe-se que o exercício do direito à greve, como instrumento de pressão, envolve necessariamente prejuízos e transtornos de vária ordem, designadamente, para os utentes do serviço paralisado. Neste contexto, o direito à greve poderá ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, justificando, por isso, uma limitação do direito à greve através da fixação de serviços mínimos destinados a satisfazer necessidades de terceiros que correspondem a valores que têm igualmente dignidade constitucional.

12- Esta ponderação exige sempre uma análise casuística da greve em causa e das circunstâncias que a envolvem, em termos de tempo, modo e lugar, com o objetivo de determinar se existem necessidades sociais impreteríveis e se a fixação de serviços mínimos é indispensável para as salvaguardar.

13- No setor dos transportes coletivos de passageiros, atenta a liberdade de circulação das pessoas relacionada com o exercício de múltiplos direitos (designadamente, saúde, educação ou trabalho), importa, em particular, verificar se a comunidade servida pelas respetivas empresas vê limitados, de forma intolerável, esse seu direito ao transporte e os demais direitos e liberdades acima referidos, para o que se impõe atender, designadamente, ao período de paralisação em causa e à eventual existência de soluções alternativas de transporte minimamente adequadas.

14- A greve em apreço é uma greve de maquinistas da CP, decretada para o período das 0h00 do dia 22 de

Obtido em: www.simedicos.pt

janeiro às 24h00 do dia 9 de fevereiro. Trata-se, pelo exposto, de uma greve de duração relativamente longa, quase três semanas. Contudo, trata-se também de uma greve parcial, limitada a certos períodos temporais recortados no pré-aviso de greve. Não se trata, pois, de uma greve que se proponha paralisar a circulação de comboios durante todo esse longo período, como aliás se comprova pela própria proposta de serviços mínimos apresentada pela CP, que reconhece que a percentagem de comboios potencialmente afetados por esta greve oscila, sendo em muitos desses dias pouco significativa.

15- O tribunal não desvaloriza, ainda assim, a longa duração da greve e os seus possíveis efeitos, em relação a algumas ligações ferroviárias em concreto. A difusão do chamado «passe verde», que permite aos passageiros viajar nos comboios da CP (em muitos deles) sem custos adicionais, é um fator a que os árbitros foram sensíveis e a que o tribunal não deixou de dar atenção. Mas não chegou ao tribunal informação bastante, em ordem a, com esse elemento, poder definir algumas concretas ligações como devendo manter-se em circulação, pelo menos em alguns dos dias da greve em apreço.

16- Acresce que existem hoje soluções alternativas de transporte dos utilizadores da CP, designadamente por via rodoviária, em número bastante significativo, as quais, não deixando de representar algum sacrifício adicional e até, quiçá, algum transtorno e incómodo para os utentes, permitem que a circulação de pessoas se processe, sem obstáculos insuperáveis.

17- A greve, reitera-se, transporta em si mesma a ideia de prejuízo, de perturbação, de transtorno, de sacrifício. No entender deste tribunal, não se logrou comprovar, na presente greve, a existência de necessidades sociais realmente impreteríveis, que devam ser satisfeitas pelos grevistas e que justifiquem a restrição do seu direito à greve.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade:

I) Deverão ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, reclamem a utilização dos meios disponibilizados pela CP;

II) Todas as composições que tenham iniciado a sua marcha deverão ser conduzidas ao seu destino e ser devidamente estacionadas em condições de segurança da própria composição e da eventual circulação;

III) Quanto aos meios humanos necessários para assegurar a prestação dos serviços acima referidos, deverão os representantes do sindicato, de acordo com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores à empresa, caso o sindicato não exerça tal faculdade até 24 horas antes do início da greve;

IV) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve pressupõe que os serviços mínimos não poderão ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho, sem prejuízo de a adesão poder ser feita no início da greve e a organização dos serviços mínimos ter de anteceder aquele momento.

Lisboa, 17 de janeiro de 2025.

João Carlos da Conceição Leal Amado, árbitro presidente.
Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.
Nuno Alexandre da Silva Bernardo, árbitro de parte empregadora.

Obtido em: www.simedicos.pt

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA no dia 21 de fevereiro de 2025

Número do processo: 2/2025 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA | Vários sindicatos | Greve no dia 21 de fevereiro de 2025 - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 12 de fevereiro de 2025, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio de greve subscrito pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, ASCEF - Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária, SINFB - Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários, SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores Ferroviários, SIOFA - Sindicato Independente dos Operacionais Ferroviários e Afins, SITRENS - Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens e SINDEFER - Sindicato Nacional Democrático da Ferrovia, para os trabalhadores ao serviço da MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA, estando a execução da greve prevista para o dia 21 de fevereiro de 2025, com início às 0h00 e termo às 24h00.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 12 de fevereiro de 2025, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes.

Esta ata atesta a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Luís Miguel Monteiro;
– Árbitro da parte dos trabalhadores: João Carlos Dias Nunes Camacho;
– Árbitro da parte dos empregadores: Luís Filipe Monteiro Ramos Henrique.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, de modo híbrido, no dia 18 de fevereiro de 2025, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes dos sindicatos e dos empregadores, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição (esclarecendo-se que os representantes da ASCEF, SINFB, SNTSF, FECTRANS e SIOFA o fizeram por videoconferência):

Pela ASCEF, com poderes de representação, que exibiu, do SINFB:

– Júlio Jorge Monteiro Vieira Marques.

Pelo SNTSF, com poderes de representação, que exibiu, da FECTRANS e do SIOFA:

– José Carlos Oliveira Braga.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pelo SITRENS:
– Francisco Fernando da Costa Lima;
– Ricardo José Ferreira.
Pela MEDWAY:
– Armando José Pombo Lopes Cruz;
– Tânia Sofia Nunes Ruivo;
– Hugo Filipe Lopes Ramos.
O SINDEFER não compareceu, nem se fez representar.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, os quais permitiram, no plano factual, dar como assente que:

– Em dia normal de operação, são realizados cerca de 120 comboios de transporte de mercadorias, cumprindo aproximadamente 150 serviços;

– Embora com numeração diferente, diversos serviços são assegurados pelo mesmo comboio, também utilizado no percurso inverso, assim sucedendo, designadamente, no transporte de amoníaco entre o terminal da Bobadela e Badajoz (destinos finais) e no de matérias perigosas entre Sevilha e Sines (destinos finais); os serviços alfandegários não funcionam durante o fim-de-semana, razão por que os despachos emitidos nos dias 20 e 21 de fevereiro de 2025 e não executados por efeito da greve, só poderão ser recuperados a partir de segunda-feira, 24 de fevereiro;

– O transporte de mercadorias perecíveis e de matérias perigosas é assegurado em simultâneo, no mesmo comboio;

– As mercadorias perecíveis, maioritariamente produtos alimentares e medicamentos, são acondicionados para transporte em contentores refrigerados, os quais podem ser mantidos em parques, por período que em regra e para assegurar a preservação do conteúdo, não deve exceder 24 horas;

– O transporte ferroviário de gás natural liquefeito (GNL) não ocorre, por norma, à sexta-feira, dia de realização da greve, o que igualmente não sucede com o transporte de amoníaco entre o Barreiro (Lavradio) e Praias do Sado;

– No serviço com o número 28409 (Alverca - Entroncamento), não se efetua o transporte de mercadorias, mas a reposição de locomotiva utilizada, designadamente, no serviço número 53030;

– No serviço entre Sevilha e Sines (destinos finais) são transportados produtos químicos.

III - Fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da CRP).

«A obrigação de serviços mínimos exprime do ponto de vista jurídico uma relação de adequação ou de proporcionalidade entre o sacrifício (ou não exercício) da greve e a tutela dos direitos fundamentais dos cidadãos» (Liberal Fernandes, A Obrigação de Serviços Mínimos como Técnica de Regulação da Greve nos Serviços Essenciais, Coimbra Editora, 2010, p. 466). Daí que o legislador ordinário obrigue a que «a definição dos serviços mínimos (...) [respeite] os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade» (número 5 do artigo 538.º do CT).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- No respeito pela disciplina constitucional, o Código do Trabalho consigna a obrigação da associação sindical e dos trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação» de «necessidades sociais impreteríveis» [número 1 do artigo 537.º].

A atividade de transporte em ferrovia, quanto a «géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas», é expressamente reconduzida pelo legislador ao conceito legal de «empresa ou estabelecimento que se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» [idem, número 2, alínea *h)*]. É impressiva a referência ao transporte de mercadorias como

Obtido em: www.simedicos.pt

exemplo de necessidade social a satisfazer não obstante a paralisação, tornando claro que quando se trate deste setor de atividade, não são apenas objeto de tutela os valores estritamente ligados à pessoa, v. g., a saúde, o trabalho, a educação.

9- Não obstante, a presença de determinada atividade no catálogo legal mencionado não impõe necessariamente a organização de serviços mínimos, o que só a ponderação conjunta das características do conflito, da sua extensão, do número previsível de trabalhadores aderentes ou, mesmo, da época em que ocorra, pode determinar.

9- Como resulta da declaração de greve, as partes não divergem quanto à prestação, pelos trabalhadores em greve, dos serviços necessários à condução ao respetivo destino e estacionamento em segurança de todas as composições em marcha no momento do início da greve, bem como à movimentação do comboio socorro.

Todavia, a estes se limitam os serviços mínimos propostos pelas associações sindicais, que por isso se afastam dos indicados como necessários pela MEDWAY. É da necessidade destes e, em caso afirmativo e num segundo momento, da sua adequação e proporcionalidade, que cumpre ao tribunal avaliar.

10- O litígio que constitui objeto do presente processo resulta de greve de um dia, idêntica a outras que mereceram já a intervenção reguladora deste tribunal quanto à existência e medida dos serviços mínimos a cumprir.

Esta circunstância permite dispor de conjunto de decisões arbitrais sobre a matéria, naturalmente incidentes sobre específicos enquadramentos factuais, mas que permitem detetar linhas orientadoras do Tribunal Arbitral quanto à identificação da impreteribilidade de algumas das necessidades sociais satisfeitas através do transporte ferroviário de mercadorias.

Assim e a título exemplificativo, os acórdãos proferidos nos Processos n.os 19/2017, 13/2018 e 17-18/2018 coincidiram na definição de serviços mínimos por referência ao transporte de substâncias químicas, matérias perigosas e bens perecíveis, atenta a necessidades de abastecimento e, sobretudo, de garantia de segurança de pessoas e bens.

O tribunal não vê razão para se afastar desta orientação consolidada quanto à necessidade de organização de serviços mínimos, representada pelas decisões prolatadas, de resto prosseguindo o desejável esforço de uniformização das decisões proferidas.

E, de facto, o critério da necessidade, enquanto parâmetro interpretativo do conceito constitucional e legal que disciplina a fixação dos serviços mínimos, materializa-se num juízo sobre a indispensabilidade da restrição, *in casu*, do direito de greve, de modo a assegurar, por via do transporte de bens realizado pela MEDWAY, a satisfação de específicas necessidades sociais improrrogáveis que justifica a fixação daqueles serviços. De novo se convoca a expressa referência normativa ao transporte de «géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional» que o legislador do Código do Trabalho destacou como exemplo de concretização do critério operativo na matéria em apreço.

11- Isto assente, a questão a dirimir respeita, essencialmente, à extensão dos serviços mínimos a organizar no período de greve.

Para o efeito, parte-se do acordo manifestado pelos representantes sindicais quanto à realização, nos termos constantes da proposta de serviços mínimos apresentada pela MEDWAY, do transporte em território nacional de matérias perigosas (amoníaco). A mesma razão de decidir justifica, no entendimento deste tribunal, a realização do comboio afeto ao mesmo serviço, proveniente e com destino a Badajoz, mencionado na mesma proposta de serviços mínimos.

Ao invés, o mero reposicionamento do material circulante, necessário à retoma, após a greve, da atividade da empresa, não preenche o parâmetro constitucional e legal de fixação dos serviços mínimos, como se afigura patente. De acordo com os esclarecimentos prestados, neste caso não se trata de assegurar a existência de meios para que a empresa satisfaça, durante a greve, necessidades sociais impreteríveis, mas de permitir que a respetiva atividade recupere o seu ritmo normal, uma vez finda a paralisação.

Deste modo, a realização durante o período de greve do serviço número 28409, entre Alverca e Entroncamento, proposta pela MEDWAY, carece de justificação à luz dos critérios normativos aplicáveis.

12- Na ausência de acordo entre as partes, a fixação da medida dos serviços mínimos de transporte de materiais perecíveis e mercadorias perigosas afigura-se exercício mais complexo, desde logo porque a utilização das mesmas tripulações e material circulante na realização de diversos serviços supõe encadeamento de operações cujo parcelamento ou exclusão de algumas delas determinaria a inutilização prática das demais.

Assim sucede com os circuitos Entroncamento-Sines, Bobadela-Sines e Leixões (Matosinhos)-Sines, incluídos na proposta de serviços mínimos apresentada pela MEDWAY, cada um dos quais assegurado pelo mesmo equipamento.

Acresce que como consignado, em regra o transporte de materiais perecíveis e mercadorias perigosas é realizado em conjunto, não sendo por isso possível restringir a operação à que vise salvaguardar a segurança

Obtido em: www.simedicos.pt

de pessoas, património e ambiente ou, ao invés, à que se destina a impedir a inutilização de bens de consumo.

Tendo presente estas considerações, bem como a natureza dos materiais e mercadorias transportados, a centralidade dos terminais envolvidos, a cobertura do território nacional assim alcançada, a articulação com o transporte marítimo, reputa-se que a realização dos serviços acima indicados e incluídos na proposta de serviços mínimos apresentada pela MEDWAY, constitui legítima compressão do direito à greve a cumprir no dia 21 de fevereiro de 2025.

Já assim se não entende quanto ao serviço Sevilha-Entroncamento-Sines, também incluído na proposta da MEDWAY. A sua realização diária, embora ligando polos ibéricos de inegável importância económica, bem como a constatação da respetiva afetação, em exclusivo, ao transporte de produtos químicos, permite concluir que aquele não visa a satisfação de necessidades improrrogáveis da coletividade. Os produtos em causa podem ser transportados na véspera ou no dia seguinte ao da paralisação, sem que valores como a vida, a saúde, a integridade física ou a segurança das pessoas, bem como a proteção da economia nacional, sejam postos em causa ou se ressintam em grau significativo.

13- Na decisão proferida, o tribunal tomou ainda em consideração o facto de embora a cumprir num período de 24 horas, entre as 0h00 e as 24h00 do dia 21 de fevereiro de 2025, a greve ter extensões para o dia anterior e para o seguinte, para os trabalhadores que nesses dias iniciem ou terminem o trabalho, respetivamente.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decidiu, por unanimidade, definir os serviços mínimos nos termos seguintes:

I) Todas as composições que hajam iniciado a marcha devem ser conduzidas ao respetivo destino e estacionadas em condições normais de segurança;

II) É assegurado o comboio de socorro, sempre que necessário;

III) Os serviços mínimos a prestar no dia 21 de fevereiro de 2025, são identificados em anexo ao presente acórdão, dele fazendo parte integrante;

IV) Os serviços mínimos incluem os necessários ao fecho da rotação do material motor e manobras;

V) A empresa deve assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão;

VI) Em cumprimento do disposto no número 7 do artigo 538.º do Código do Trabalho, os representantes das associações sindicais devem designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve;

VII) Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve o empregador proceder àquela designação;

VIII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2025.

Luís Miguel Monteiro, árbitro presidente.
João Carlos Dias Nunes Camacho, árbitro de parte trabalhadora.
Luís Filipe Monteiro Ramos Henrique, árbitro de parte empregadora.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO

Designação	Origem	Destino	
			21 de fevereiro de 2025
Matérias perigosas - Amoníaco	T. M. Bobadela	Entroncamento	53031
	Entroncamento	Badajoz	43839
	Badajoz	Entroncamento	43838
	Entroncamento	Alverca	53030
	Estarreja	Entroncamento	50032
	Entroncamento	Lavradio	50392
Contentores frigoríficos (matéria perecível) + Mercadorias perigosas	Entroncamento	Complexo de Sines	51386
	Complexo de Sines	Entroncamento	52830
	T. M. Bobadela	Complexo de Sines	51383
	Complexo de Sines	T. M. Bobadela	51832
	Leixões	Complexo de Sines	51180
	Complexo de Sines	Leixões	51810

Obtido em: www.simedicos.pt

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE no dia 25 de fevereiro de 2025

Número do processo: 3/2025 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na Unidade Local de Saúde de Loures Odivelas, EPE | STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos | Greve para o dia 25 de fevereiro de 2025, nos termos definidos no mesmo - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 14 de fevereiro de 2025, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida nesse, no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Unidade Local de Saúde de Loures Odivelas, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve para o dia 25 de fevereiro de 2025, nos termos definidos no pré-aviso de greve.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho (CT), foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 14 de fevereiro de 2025, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Está em causa uma empresa do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do CT.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Jorge Cáudio de Bacelar Gouveia;
– Árbitro da parte dos trabalhadores: Artur José Freire Martins Madaleno;
– Árbitro da parte dos empregadores: Luís Miguel Simões Lucas Pires.

5- O tribunal reuniu, por videoconferência, nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 20 de fevereiro de 2025, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e da entidade pública empresarial de saúde, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades, pela ordem de audição:

Pelo STTS - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos:

– Bárbara Ribeiro;
– Diogo Mendes;
– Mário Rui.

Pela Unidade Local de Saúde de Loures Odivelas, EPE:

– Cátia Barbosa.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

A representante das entidades empresariais de saúde reiterou a sua posição sobre os serviços mínimos.

Obtido em: www.simedicos.pt

III - Enquadramento jurídico e fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve, como direito fundamental, tem de ser interpretado em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si, suscitando-se uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta.

8- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» indispensáveis à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa (números 1 e 2 do artigo 537.º do CT).

Nos termos do artigo 538.º, número 5, do CT, a decretação de serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da razoabilidade, todos eles dimensões do princípio geral da proporcionalidade (sobre o princípio da proporcionalidade, v., por todos, Jorge Bacelar Gouveia, Manual de Direito Constitucional, II, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2021, pp. 144 e ss.).

9- À luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da CRP e do número 1 do artigo 537.º e número 5 do artigo 538.º do CT, uma greve suscetível de implicar um risco de paralisação dos serviços públicos deve ser acompanhada da definição dos serviços mínimos, no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

10- Todavia, a definição de serviços mínimos, nos termos constitucionais e legais, assume sempre um caráter excecional porque implica uma limitação do direito fundamental à greve, embora corresponda à proteção de valores que igualmente têm uma dignidade constitucional.

Por isso, impõe-se fazer uma ponderação de bens, avaliando da relevância da proteção dos direitos e interesses em presença, na certeza de que o legislador constitucional, na delimitação do direito à greve, não configurou este direito fundamental dos trabalhadores como um direito irrestrito, sendo a definição de serviços mínimos uma limitação ao seu exercício.

11- No caso em apreço, trata-se de uma atividade - a da saúde - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ela um dos seus mais claros exemplos.

Contudo, a definição de serviços mínimos, feita segundo a lógica do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, considerando a natureza essencial e urgente de determinados serviços e prestações de cuidados de saúde, sem que aos mesmos haja alternativas, tendo ainda o Tribunal Arbitral ponderado os argumentos que foram apresentados pelas partes nas audições ocorridas.

IV - Decisão

12- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve para o dia 25 de fevereiro de 2025, nos termos definidos no pré-aviso de greve», nos termos a seguir apresentados:

I) Situações de urgência, assim como todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversívelou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;

c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório,com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

d) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotoráxica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com intervenções marcadas ou a marcar não vejam os atos médicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, em particular se da sua não realização atempada possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

Obtido em: www.simedicos.pt

f) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

g) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

h) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

i) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

j) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório;

k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

l) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutrição parentérica, citostáticos e aleitamento, tomando-se por referência o trabalho definido para o domingo, nunca podendo estes ser, em qualquer caso, superiores a 30 % do trabalho definido para um dia normal de trabalho nos dias úteis da semana;

m) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:

– Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise;

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

n) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

o) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia e tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de a cordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 87/2015, de 23 de março, sejam intervencionados;

p) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia, radioterapia e de medicina nuclear, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

q) Serviços de Imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos;

r) Serviços de Imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

s) Em contexto pediátrico, deverão ser asseguradas todas as intervenções em regime de Hospital de Dia Pediátrico Oncológico e todos os atos de Hospital de Dia para os quais não seja possível remarcação em 8 dias.

II) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, designadamente medicamentos, exames de diagnóstico, colheitas, esterilização, hotelaria/rouparia, na estrita medida da sua necessidade.

III) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos - designadamente os previstos na alínea *o)* do ponto I - os meios humanos necessários para assegurar o cumprimento dos serviços mínimos definidos serão os que, em cada estabelecimento de saúde, forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite), para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior ao pré-aviso de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.

IV) Em conformidade com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, deverão os representantes dos sindicatos identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas (hospitais) em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores às empresas (hospitais) caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início do período de greve.

Obtido em: www.simedicos.pt

V) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadoras e trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2025.

Jorge Cáudio de Bacelar Gouveia, árbitro presidente.
Artur José Freire Martins Madaleno, árbitro da parte dos trabalhadores.
Luís Miguel Simões Lucas Pires, árbitro da parte dos empregadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve em várias Unidades Locais de Saúde, EPE e no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE de 26 a 28 de fevereiro de 2025

Número do processo: 4/2025 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, Unidade Local de Saúde de São João, EPE, Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE, Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE, Unidade Local de Saúde Almada-Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde de São José, EPE e Unidade Local de Saúde da Arrábida | FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais | Greve de técnicos superiores da Administração Pública, no dia 26 de fevereiro de 2025 | Greve de assistentes técnicos da Administração Pública, no dia 27 de fevereiro de 2025 e greve de assistentes operacionais da Administração Pública, no dia 28 de fevereiro de 2025, nos termos definidos no mesmo - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 17 de fevereiro de 2025, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida nesse, no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na ULSVDL - Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, ULSS-João - Unidade Local de Saúde de São João, EPE, ULSRA - Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, ULSBM - Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE, ULSC - Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, IPO Lx - Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, ULSLO - Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, ULSL.

– Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE, ULSAS - Unidade Local de Saúde Almada-Seixal, EPE, ULSS-José;

– Unidade Local de Saúde de São José, EPE e ULSA - Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve de técnicos superiores da Administração Pública, no dia 26 de fevereiro de 2025;

Greve de assistentes técnicos da Administração Pública, no dia 27 de fevereiro de 2025 e

Greve de assistentes operacionais da Administração Pública, no dia 28 de fevereiro de 2025, nos termos definidos nos pré-avisos de greve.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 17 de fevereiro de 2025, da qual foi lavrada ata assinada pelos presentes. Esta ata atesta,designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Estão em causa empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

II - Tribunal Arbitral

1- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;
– Árbitro da parte dos trabalhadores: António José Ferreira Simões de Melo;
– Árbitro da parte dos empregadores: Pedro Luis Pardal Goulão.

2- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, no dia 21 de fevereiro de 2025, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e das entidades públicas empresariais de saúde, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS):

– Elisabete Gonçalves;
– Ana Maria Amaral.

Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE:

– Fernando Almeida.

Unidade Local de Saúde de São João, EPE:

– Anabela Morais;
– Paula Costa.

Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE:

– Isabel das Neves.

Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE:

– Maria do Rosário Cavaleiro;
– Olinda Rocha.

Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE:

– Daniela Nunes.

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE:

– Ana Correia Lopes.

Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE,
Cátia Barbosa

Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE:

– Ana Paula Lino.

Unidade Local de Saúde Almada-Seixal, EPE:

– Lucrécia Moreira.

Unidade Local de Saúde de São José, EPE:

– Maria Adelaide Canas.

Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE:

– João Faustino.

3- Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral, pormenorizando e reiterando as suas posições.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

4- Na fixação de serviços mínimos terá que haver uma correlação entre a medida (ou o volume) da prestação e a natureza das necessidades a satisfazer: Trata-se de serviços mínimos (relativamente ao padrão normal de laboração de empresa ou estabelecimento) por serem os adequados a cobertura daquelas necessidades que são impreteríveis (dentro do campo mais vasto das utilidades garantidas pelo referido padrão normal). A referência a necessidades impreteríveis transporta consigo uma exigência de satisfação imediata e plena; esta é que, por seu turno, pode corresponder a um nível de prestação inferior ao que constitui o padrão do funcionamento normal de empresa ou estabelecimento. Mas, encaradas as coisas com um inevitável esquematismo, a correlação, estabelecida pela lei, entre a natureza das necessidades e a medida dos serviços a manter implica que - pressuposta a racionalidade da organização do trabalho - não seja admissível uma «graduação» adicional dos recursos afetados à cobertura das primeiras. A ideia básica é a de que deve ser assegurado o volume de trabalho em cada momento necessário à imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho, o direito de deslocação e o direito à

Obtido em: www.simedicos.pt

prestação de saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.ª da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, número 3. *In casu* é indiscutível estarem em causa o direito à vida e à saúde, que urge proteger.

Por outro lado, diga-se que a amplitude das entidades hospitalares «alvo» das greves pré avisadas e as suas diversas realidades tornam o labor deste tribunal extremamente complexo, face à urgência da decisão.

Importa também referir que na presente greve estão em causa categorias profissionais e dias diferentes de greve, com diferentes conteúdos funcionais e previsíveis potenciais impactos diversificados, cuja pormenorização esbate na particular atividade em causa e na sua sucessão temporal.

O facto de se tratarem de categorias profissionais com menor ligação aos cuidados diretos aos doentes não obsta a que a ausência de fixação de serviços mínimos não coloque em causa esses tratamentos, atentas as necessidades a montante e jusante dos mesmos e há reconhecida falta de polivalência funcional existente no ambiente hospitalar público.

Outrossim, não se pode deixar de ter em conta o prolixo caminho jurisprudencial já feito em sede de Tribunais Arbitrais em sede de greves semelhantes.

Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.os 21 e 22/2022, 37 a 40/2022, 3/2023, 8 e 9/2023, 11/2023, 15 e 16/2023, 24 e 25/2023, 27/2023, 33/2024, 36/2024, 39 e 40/2024, promovendo-se a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

Sendo certo que se detetaram algumas caraterísticas próprias no funcionamento de cada um dos hospitais em que a greve vai ser executada, não é possível, no urgente contexto da presente arbitragem, a fixação de serviços mínimos diversificados para cada um dos entes hospitalares, com uma exceção, adotando-se uma decisão abrangente, que poderá ser adaptada tendo em conta o circunstancialismo de cada uma das entidades envolvidas.

Assim, e coligindo todos estas considerações, entende o tribunal que deverão ser fixados os serviços mínimos e meios de concretização nos termos infra descritos, em vista da defesa do direito à vida e da saúde.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve de técnicos superiores da Administração Pública, no dia 26 de fevereiro de 2025; Greve de assistentes técnicos da Administração Pública, no dia 27 de fevereiro de 2025 e greve de assistentes operacionais da Administração Pública, no dia 28 de fevereiro de 2025, nos termos definidos no mesmo», nos termos a seguir expendidos:

i) Situações de urgência, assim como todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas, bem como as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia, incluindo as hospitalizações domiciliárias;

c) Nos cuidados intensivos, na urgência, na hemodiálise, nos tratamentos oncológicos e no bloco operatório,com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

d) Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia e de radioterapia, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

e) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotoráxica, neurocirurgia, oftalmologia e cirurgia de ambulatório, bem como de outras especialidades,de forma a que todos os doentes com intervenções marcadas ou a marcar não vejam os atos médicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, em particular se da sua não realização atempada possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

f) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

g) Punção folicular a executar por enfermeiro com competência para tal que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado;

h) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

i) Tratamento de doentes crónicos com recurso a administração de produtos biológicos;

j) Administração de antibióticos, em tratamentos de prescrição diária em regime ambulatório;

Obtido em: www.simedicos.pt

k) Serviços paliativos domiciliários e hospitalização domiciliária correspondente;

l) Serviços de farmácia e outros destinados à preparação e distribuição de quimioterapia, nutriçãoparentérica, citostáticos e aleitamento, sempre que o referido serviço funcione ao domingo;

m) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:

– Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise;

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

n) Serviços de internamento que funcionam em permanência, 24 horas por dia, bem como nos cuidados intensivos, no bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada, na urgência, na hemodiálise e nos tratamentos oncológicos;

o) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia e tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de a cordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, de forma que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 87/2015, de 23 de março, sejam intervencionados;

– Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia, radioterapia e de medicina nuclear, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

– Serviços de Imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos;

– Serviços de Imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

– Em contexto pediátrico, deverão ser asseguradas todas as intervenções em regime de Hospital de Dia Pediátrico Oncológico e todos os atos de Hospital de Dia para os quais não seja possível remarcação em 8 dias;

p) Sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores, devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam indispensáveis à realização dos serviços acima descritos (designadamente, medicamentos, exames de diagnóstico, colheitas, esterilização), na estrita medida da sua necessidade.

ii) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos - designadamente os previstos na alínea *o)* do ponto I - os meios humanos necessários para assegurar o cumprimento dos serviços mínimos definidos serão os que, em cada estabelecimento de saúde, forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde e noite), para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior ao pré-aviso de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.

iii) No caso do IPO de Lisboa em concreto e no que concerne à greve dos assistentes técnicos aprazada para dia 27 e porque o turno de domingo não tem o mesmo funcionamento, fixa-se como serviço mínimo 1 (um trabalhador) por turno, no serviço de atendimento não programado e nos serviços em que se fazem tratamentos de quimioterapia, radioterapia e iodo ou que dão suporte aos mesmos, nomeadamente na colheita de sangue e transfusão de sangue e central de transportes, tendo em conta os seguintes horários de funcionamento:

– Atendimento não programado - 24 horas por dia;
– Radioterapia - Das 8h00 às 20h00;
– Medicina nuclear - Das 8h00 às 17h00;
– Hospital dia de quimioterapia - Das 8h00 às 20h00;
– Hospital dia de pediatria - Das 8h00 às 17h00;
– Imunohemoterapia - Das 8h00 às 17h00;
– Patologia clínica: Central de colheitas - Das 8h30 às 16h00:
– Central de transportes - Das 7h30 às 21h30;
– Serviços farmacêuticos - Das 8h00 às 20h00.

Obtido em: www.simedicos.pt

iv) Em conformidade com o disposto no artigo 538.º, número 7, do CT, deverão os representantes dos sindicatos identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem nas empresas (hospitais) em cujo âmbito vai decorrer a greve e na área correspondente, cabendo a designação de tais trabalhadores às empresas (hospitais) caso os sindicatos não exerçam tal faculdade até 24 horas antes do início do período de greve.

v) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadoras e trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 21 de fevereiro de 2025.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.
António José Ferreira Simões de Melo, árbitro da parte dos trabalhadores.
Pedro Luis Pardal Goulão, árbitro da parte dos empregadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve em várias Unidades Locais de Saúde, EPE, no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE e no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE no dia 7 de março de 2025

Número do processo: 6/2025 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE, Unidade Local de Saúde de Almada-Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde de São José, EPE e Unidade Local de Saúde da Arrábida, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, a Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, a Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE, a Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE, e a Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE | FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas - Pedido de arbitragem para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicações de 25 de fevereiro de 2025 e 26 de fevereiro de 2025, dirigidas pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) de Lisboa e Porto, à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de avisos prévios subscritos pela FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados, que integram a carreira de Técnico Auxiliar de Saúde, no Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE, Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE, Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE, Unidade Local de Saúde Almada-Seixal, EPE, Unidade Local de Saúde de São José, EPE e Unidade Local de Saúde da Arrábida, Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE, a Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE, a Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE, a Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE, Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE, e a Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve das 0h00 às 24h00 no dia 7 de março de 2025.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foram realizadas reuniões nas instalações da DGERT de Lisboa e Porto, no dia 25 de fevereiro de 2025, das quais foram lavradas atas assinadas pelos presentes. Estas atas atestam, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve, bem como a ausência de disciplina desta matéria na regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Estão em causa empresas do setor empresarial do Estado, razão pela qual o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

Obtido em: www.simedicos.pt

– Árbitra presidente: Sandra Catarina Nunes de Oliveira Carvalho;
– Árbitro da parte dos trabalhadores: Filipe Rodrigues da Costa Lamelas;
– Árbitra da parte dos empregadores: Alexandra Marina Bordalo Gonçalves.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 3 de março de 2025, pelas 9h30, seguindo-se a audição dos representantes do sindicato e das entidades de saúde, cujas credenciais foram juntas aos autos.

6- Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:
– Elisabete Gonçalves,
– Ana Maria Amaral.

Unidade Local de Saúde de São José, EPE:
– Maria Adelaide Canas.

Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE:
– Ana Correia Lopes;
– Sérgio Gomes.

Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE:
– Cátia Barbosa.

Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE:
– João Faustino.

Unidade Local de Saúde Almada-Seixal, EPE:
– Susana Graúdo;
– Vera Sofia Reis.

Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE:
– Elisabete Mendes;
– Rogéria Francisco.

Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE e em representação da Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE:
– Isabel Neves.

Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE:
– Maria Rosário Cavaleiro;
– Olinda Rocha.

Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE:
– Daniela Nunes;
– Filipe Marcelino.

Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE:
– Maria Adriana Dias;
– Ana Pais.

Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE:
– Paula Lino.

Os/As representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os/As representantes das empregadoras reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos e juntaram aos autos propostas de serviços mínimos.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (doravante, CRP) garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º) com o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia. Reconhece, todavia, que o mesmo não é um direito ilimitado e pode sofrer restrições para salvaguardar outro direito fundamental ou interesse constitucionalmente protegido, remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

8- No Código do Trabalho (CT), prevê-se a obrigação de as associações sindicais e de os trabalhadores aderentes assegurarem, durante a greve, a «prestação dos serviços mínimos» destinados à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» no setor em causa, se tal prestação se afigurar indispensável à satisfação dessas necessidades (número 1 e alínea *b)* do número 2 do artigo 537.º do CT).

9- Tratando-se de um direito fundamental, a medida da restrição deve respeitar os princípios da necessidade,

Obtido em: www.simedicos.pt

adequação e proporcionalidade em sentido estrito (número 2 e 3 do artigo 18.º da CRP e número 5 do artigo 538.º do CT), sendo certo que esta tarefa de concordância prática não pode deixar de atender aos concretos direitos em conflito, assim como às circunstâncias envolventes.

10- No caso em apreço, estamos em presença de uma greve suscetível de afetar o direito à saúde (artigo 64.º da CRP) - direito social de natureza análoga aos direitos, liberdades e garantias em vários dos respetivos segmentos -, cujo nível de afetação é particularmente gravoso por ter impacto potencial no direito à vida (artigo 24.º da CRP) e no direito à integridade física (artigo 25.º da CRP), direitos à luz dos quais deve ser ponderada a concreta restrição do direito à greve.

11- Estamos, sem margem para dúvidas, perante necessidades sociais impreteríveis que não podem ser asseguradas sem a fixação de serviços mínimos.

12- O requisito da adequação também se encontra preenchido, uma vez que os serviços mínimos a fixar são idóneos para assegurarem a salvaguarda dos direitos em conflito supramencionados.

13- Cumpre, então, atender à proporcionalidade em sentido estrito, a qual, sem esvaziar o direito à greve, não pode, na tarefa de ponderação, abstrair-se dos concretos direitos afetados pela greve e da posição central dos mesmos no domínio jusconstitucional. Há que recordar que está em causa a proteção de direitos fundamentais dos cidadãos (utentes do SNS) e não do empregador, o que justifica a concreta concordância dos direitos em conflito para tutela dos direitos referidos.

14- Justifica-se, assim, no entendimento deste tribunal, a fixação de serviços mínimos, na esteira da orientação que, de forma sustentada, vem sendo acolhida em acórdãos recentes proferidos no âmbito de outras greves levadas a cabo no mesmo setor, designadamente nos Processos n.os 27/2023, 39 e 40/2024, 3/2025, 4/2025, promovendo-se a estabilidade e previsibilidade das decisões em prol da segurança jurídica.

15- Assinala-se, contudo, que a presente greve diz respeito somente aos técnicos auxiliares de saúde, tendo assim um âmbito subjetivo mais restrito do que as greves que deram origem aos acórdãos mencionados no ponto anterior. Tal justifica um ajustamento do âmbito dos serviços mínimos e decretar em conformidade com o conteúdo funcional da atividade realizada pelos técnicos auxiliares de saúde e respetiva articulação com os demais trabalhadores das unidades de saúde afetadas.

16- Sendo certo que se detetaram algumas caraterísticas próprias no funcionamento de cada uma das unidades de saúde em que a greve vai ser executada, não é possível, no urgente contexto da presente arbitragem, a fixação de serviços mínimos diversificados para cada um dos entes hospitalares, adotando-se uma decisão abrangente, que poderá ser adaptada tendo em conta o circunstancialismo de cada uma das entidades envolvidas.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral decide, por unanimidade, definir os serviços mínimos a cumprir na paralisação declarada «greve das 0h00 às 24h00 no dia 7 de março de 2025, nos termos definidos no pré-aviso de greve», nos termos a seguir expendidos.

Os serviços mínimos a seguir identificados devem ser considerados na medida das características próprias das atividades desenvolvidas por cada estabelecimento de saúde em causa, assim como do conteúdo funcional que caracteriza a atividade prestada pelos técnicos auxiliares de saúde tal como definido no anexo I do Decreto-Lei n.º 120/2023, de 22 de dezembro.

Nestes termos, devem ser prestados serviços mínimos que permitam assegurar as seguintes situações:

I) Situações de urgência, assim como todas aquelas situações das quais possa resultar dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação, medicamente fundamentadas.

II) Sem prejuízo de outras situações subsumíveis ao ponto I, devem considerar-se aí incluídas as seguintes:

a) Situações de urgência nas unidades de atendimento permanentes que funcionam 24 horas por dia, bem como as urgências centralizadas;

b) Serviços de internamento que funcionam em permanência 24 horas por dia;

c) Serviços de cuidados intensivos, urgência, hemodiálise, tratamentos oncológicos e bloco operatório, com exceção dos blocos operatórios de cirurgia programada;

d) Intervenções cirúrgicas nos blocos operatórios dos serviços de urgência, de oncologia, obstetrícia, cirurgia cardiotoráxica, neurocirurgia, oftalmologia, bem como de outras especialidades, de forma a que todos os doentes com intervenções marcadas ou a marcar não vejam os atos médicos diferidos para não ultrapassarem os limites estabelecidos pela legislação aplicável, em particular se da sua não realização atempada possa resultar para o doente dano irreparável/irreversível ou de difícil reparação;

e) Serviço de recolha de órgãos e transplantes em regime de prevenção;

f) Punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de

Obtido em: www.simedicos.pt

procriação medicamente assistida tenha sido iniciado, se da sua não realização puder decorrer prejuízo para o procedimento em curso;

g) Radiologia de intervenção a assegurar nos termos previstos para o turno da noite e no fim de semana, em regime de prevenção;

h) Tratamento de doentes crónicos com recurso à administração de produtos biológicos;

i) Administração de fármacos a doentes crónicos e/ou em regime de ambulatório com ciclos de dias consecutivos, bem como com periodicidade de administração fixa (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

j) Serviços inadiáveis de nutrição parentérica e tratamento de feridas complexas em doentes não hospitalizados;

k) Serviços destinados ao aleitamento;

l) No que se refere ao serviço de mensageiros, deverão ser garantidos:

– Transporte de doentes entre serviços clínicos, especial o serviço de urgência, sala de emergência, cuidados intensivos, bloco operatório, cardiologia, imagiologia e diálise;

– Transporte de produtos biológicos entre serviços clínicos e laboratórios;

– Transporte de cadáveres;

– Transporte de medicamentos urgentes e material de consumo clínico;

m) Serviços de Imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, nas instituições cujas necessidades principais de sangue não sejam habitualmente supridas por recurso ao Instituto Português do Sangue e Transplantação e desde que as disponibilidades próprias não se mostrem suficientes para assegurar a satisfação daquelas necessidades;

n) Nos tratamentos oncológicos devem ser assegurados os seguintes serviços, sem prejuízo do disposto nas alíneas anteriores quando aplicáveis:

– Intervenções cirúrgicas ou início de tratamento não cirúrgico (radioterapia, quimioterapia ou tratamentos de medicina nuclear), em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 4, de acordo com o critério legal aplicável;

– Intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas de novo, classificadas como de nível de prioridade 3, de acordo com o critério legal aplicável, quando exista determinação médica no sentido da realização dessa cirurgia e, comprovadamente, não seja possível reprogramá-la nos 15 dias seguintes ao anúncio da greve;

– Outras situações do foro oncológico, designadamente intervenções cirúrgicas em doenças oncológicas não classificadas como de nível de prioridade 3 ou 4, para que todos os doentes oncológicos com cirurgias marcadas ou a marcar e que importem um deferimento dos atos cirúrgicos para data que ultrapasse o limite máximo estabelecido pela Portaria n.º 153/2017, de 4 de maio, sejam intervencionados;

– Prosseguimento de tratamentos programados em curso, tais como programas terapêuticos de quimioterapia, de radioterapia ou de medicina nuclear, através da realização das sessões de tratamento planeadas, bem como tratamentos com prescrição diária em regime ambulatório (por exemplo, antibioterapia ou pensos);

– Serviços de Imunohemoterapia para a satisfação de necessidades de doentes oncológicos.

III) Devem ainda ser assegurados os serviços complementares que sejam absolutamente indispensáveis à realização dos serviços acima descritos, e na estrita medida da sua necessidade.

IV) Sem prejuízo da necessidade de salvaguardar a efetiva prestação dos serviços mínimos definidos supra, os meios humanos necessários para cumprir os serviços mínimos definidos serão os que em cada estabelecimento de saúde forem disponibilizados, em cada turno (manhã, tarde, noite) para assegurar o funcionamento ao domingo e em dia feriado, tomando por referência as escalas definidas no domingo imediatamente anterior aos pré-avisos de greve, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho em cada serviço.

Nos serviços de oncologia onde se exerçam as atividades descritas em I e II e que se encontrem encerrados ao fim de semana, não existindo, por isso, o referente supramencionado, o número de técnicos auxiliares de saúde abrangidos pelos serviços mínimos será o estritamente necessário em face dos procedimentos a executar para que a segurança dos doentes não seja comprometida, não podendo, em caso algum, ultrapassar-se o número de trabalhadores de um dia útil de trabalho (no turno da manhã e no turno da tarde respetivos) em cada serviço.

V) As instituições devem assegurar as condições necessárias à concretização dos serviços mínimos definidos nesta decisão.

VI) Os representantes dos sindicatos devem designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas antes do início do período de greve. Caso não façam essa designação, a mesma será realizada pelas instituições de saúde.

Obtido em: www.simedicos.pt

VII) O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes à greve.

Lisboa, 3 de março de 2025.

Sandra Catarina de Oliveira Carvalho, árbitra presidente.
Filipe Rodrigues da Costa Lamelas, árbitro de parte trabalhadora.
Alexandra Marina Bordalo Gonçalves, árbitra de parte empregadora.

Obtido em: www.simedicos.pt

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA no dia 18 de março de 2025

Número do processo: 8/2025 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos.

Assunto: Greve na Carris - Companhia de Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA | FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações | Greve no dia 18 de março de 2025 - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 6 de março de 2025, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Carris - Companhia de Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

Greve no dia 18 de março de 2025, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 5 de março de 2025, da qual foi lavrada ata assinada pelos aí presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve.

3- Está em causa uma empresa do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: David Carvalho Martins;
– Árbitro dos trabalhadores: António Gouveia Coelho;
– Árbitro dos empregadores: Nuno Alexandre da Silva Bernardo.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 10 de março de 2025, pelas 14h00, seguindo-se a audição dos representantes do empregador e do sindicato, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações:

– Manuel Silva Leal;
– Ricardo Albuquerque.

Pela Carris - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA:

– Ana Maria Santos Gouveia Lopes;
– Luís Miguel Gonçalves de Oliveira.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos já expressa na reunião da DGERT.

Obtido em: www.simedicos.pt

III - Enquadramento jurídico fundamentação

7- A Constituição da República Portuguesa (CRP) garante o direito à greve dos trabalhadores (número 1 do artigo 57.º CRP), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do artigo 57.º CRP).

O direito à greve não é um direito fundamental absoluto e a sua interpretação-aplicação deve ser devidamente ponderada em harmonia com outros direitos fundamentais, como a liberdade de circulação, o direito à saúde, o direito ao trabalho ou o direito à educação.

Não existindo direitos absolutos, nenhum dos direitos pode prevalecer de per si quando se suscita uma situação de concorrência e de colisão de direitos fundamentais na sua aplicação concreta, tendo por isso que qualquer restrição seja limitada ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

8- Nos termos do disposto no número 1 do artigo 537.º do CT, nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a associação sindical que declare a greve e os trabalhadores aderentes devem assegurar, durante a mesma, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades. De acordo com o disposto na alínea *h)* do número 2 do mesmo artigo, os «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas» integram-se na lista exemplificativa de setores em que o legislador considera poder estar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Cabe, nestes termos, proceder a uma densificação do conceito operatório indeterminado de necessidades sociais impreteríveis.

Como bem ensina Rosário Palma Ramalho,

«As necessidades sociais em questão devem corresponder a um interesse social vital, ou seja, um interesse essencial para a vida e organização da comunidade social.»

E acrescenta,

«Devem entender-se como necessidades sociais impreteríveis apenas as necessidades urgentes, ou seja, aquelas cuja satisfação seja inadiável ou irrepetível sem pôr em risco grave os interesses por elas tutelados.»

(Cfr. Maria do Rosário Palma Ramalho - Tratado do Direito do Trabalho, Parte III - Situações Laborais Colectivas, 4.ª ed., Almedina, 2023, cit. pp. 577 e ss.).

No mesmo sentido, esclarece António Monteiro Fernandes:

«Há, em todo o caso, a possibilidade e a necessidade de desenvolver um critério qualificador das «necessidades sociais impreteríveis», a que alude o artigo 537.º/1, de entre o conjunto das necessidades inerentes aos bens e interesses constitucionalmente protegidos em sede de direitos fundamentais.

São traços desse critério:

a) A insusceptilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no fundo se trate de interesses individuais): Elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária;

b) A inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; não há aqui que tomar em conta a equivalência de custos: Basta que, demonstradamente (dada a experiência anterior, por exemplo), existam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas, tendo também em conta a antecipação com que a greve tenha sido declarada;

c) A impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve nesse capítulo; há aqui, naturalmente, que ter em conta a duração declarada no pré-aviso e o facto de haver necessidades básicas que não são prejudicadas, por exemplo, por uma greve de 24 horas nos serviços destinados a assegurar satisfação delas.» (Cfr. António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 21.ª ed., Almedina, 2022, cit. pp. 1074 e ss.)

Ainda a propósito, pronunciou-se o Supremo Tribunal Administrativo, nos seguintes termos:

«II - As necessidades sociais impreteríveis são as que se relacionam com a satisfação de interesses fundamentais da sociedade e, nessa medida, com uma tranquila e segura convivência social e, porque assim, devem ser integradas nesse conceito todas as necessidades cuja não satisfação importaria não só a violação de direitos fundamentais como poderia causar insegurança e desestabilização social.»

(Ac. STA de 26 de junho de 2008 (Adérito Santos) Processo n.º 78/2006).

Nesta senda, e como bem esclarece o parecer da Procuradoria-Geral da Républica n.º 41/2011, os serviços

Obtido em: www.simedicos.pt

mínimos indispensáveis serão «todos aqueles que se mostrem necessários e adequados para que a empresa ou o estabelecimento ponha à disposição dos utentes aquilo que, como produto da sua atividade, eles tenham necessidade de utilizar ou aproveitar imediatamente por modo a não deixar de satisfazer, com irremediável prejuízo, uma necessidade primária».

Assim, e à luz do disposto no número 3 do artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e dos números 1 do artigo 537.º e 5 do artigo 538.º do Código do Trabalho, uma greve suscetível de gerar uma paralisação do serviço de transportes poderá implicar a definição dos serviços mínimos, mas sempre no respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, e na medida do estritamente necessário à salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos.

É manifesto que a atividade de transporte coletivo de passageiros exercida pela Carris, SA, se enquadra na alínea *h)* do número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, sendo assim legalmente reconhecida como destinada à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Efetivamente, o direito de deslocação dos passageiros, que pressupõe a existência de condições de mobilidade na área urbana constitui um direito essencial, pressuposto do exercício de outros direitos constitucionalmente protegidos, como sejam a saúde, educação, e ainda o trabalho.

9- No número 2 do artigo 537.º do Código do Trabalho, o legislador procura auxiliar o intérprete a preencher o conceito indeterminado de «necessidades sociais impreteríveis», indicando alguns sectores de atividade em que, *prima facie*, uma greve poderá afetar tais necessidades. Contudo, de acordo com o entendimento doutrinal dominante, que tem sido seguido pela jurisprudência maioritária deste tribunal, o preenchimento do número 2 desta norma não é condição suficiente porque, tendo em atenção todas as circunstâncias da greve em causa, o intérprete poderá concluir que*, in casu*, não se mostra necessário fixar quaisquer serviços mínimos, por essa particular greve não comprometer a satisfação de necessidades impreteríveis, ou seja, necessidades cuja não satisfação tempestiva provoque danos irreparáveis.

Vejamos.

10- Em particular, a jurisprudência arbitral tem considerado, de forma constante, os serviços de transporte público por transporte rodoviário urbano como necessidades sociais impreteríveis, sendo a greve suscetível de ser limitada através do dever de prestar serviços mínimos (cfr. Ac. CES 10/2007-SM, Ac. CES 20/2007-SM, Ac. CES 54 e 55/2010, Ac. CES 16/2010, Ac. CES 08/2010, Ac. CES 04/2011, Ac. CES 38/2011, Ac. CES 42/2011, Ac. CES 39/2012, Ac. CES 70/2012, Ac. CES 59/2012, Ac. CES 79/2012, Ac. CES 76/2012, Ac. CES 01/2012, Ac. CES 16/2012, Ac. CES 12/2013, Ac. CES 33/2013, Ac. CES 62/2013, Ac. CES 63/2013, Ac. CES 65/2013, Ac. CES 25/2015, Ac. CES 18/2015, Ac. CES 12/2015, Ac. CES 08/2015, Ac. CES 06/2022, Ac. CES 08/2024, Ac. CES 12/2024, Ac. CES 15/2024, Ac. CES 16/2024, Ac. CES 27/2024, Ac. CES 29/2024, Ac. CES 35/2024).

11- Sabe-se que o exercício do direito à greve, como instrumento de pressão, envolve necessariamente prejuízos e transtornos, designadamente, para os utentes do serviço paralisado. Neste contexto, o direito à greve poderá ter de ceder, mas só quando aqueles prejuízos ou transtornos se revelarem socialmente intoleráveis, justificando, por isso, uma limitação do direito à greve através da fixação de serviços mínimos destinados a satisfazer necessidades de terceiros que correspondem a valores que têm igualmente dignidade constitucional.

12- Esta ponderação exige sempre uma análise casuística da greve em causa e das circunstâncias que a envolvem, em termos de tempo, modo e lugar, com o objetivo de determinar se existem necessidades sociais impreteríveis e se a fixação de serviços mínimos é indispensável para as salvaguardar.

13- No caso em análise, trata-se de uma atividade - a do transporte rodoviário urbano - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus exemplos.

Contudo, a definição de serviços mínimos, com observância do princípio geral da proporcionalidade, deve ser a mais contida possível, apenas se julgando razoável, *in casu,* a sua fixação em termos muito reduzidos.

O motivo para que essa fixação seja feita prende-se com a necessidade de assegurar o transporte urbano mínimo quando não existam outras alternativas ou, estas existindo, as mesmas se apresentam excessivamente onerosas, sendo de garantir algumas linhas fundamentais para garantir aquela mobilidade essencial, que assim se subsume no conceito constitucional de «necessidade social impreterível», considerando ainda o contexto de ser um único período de greve, de curta duração, mas em dia útil.

14- A fixação dos serviços mínimos justifica-se considerando o facto de esta empresa levar a cabo uma atividade com relevância social, devendo a greve anunciada ser limitada naquilo que se considera ser «necessidades sociais impreteríveis», as quais são aqui representadas pelas tarefas mínimas que importa manter da perspetiva da proteção da saúde pública.

Desta feita, cabe fazer uma ponderação entre os vários valores em questão, que se consubstanciam em direitos fundamentais, nomeadamente a educação, saúde e trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Concretamente,

15- No respeitante à educação, a redução da oferta de carreiras, nos termos propostos pelo sindicato, compromete diretamente o direito à educação, sobretudo para os estudantes que não dispõem de alternativas viáveis de locomoção. Parte-se, por vezes, da premissa de que todos os estudantes, perante a paralisação dos transportes, terão acesso a alternativas ou a transporte privado que lhes permita deslocar-se até ao estabelecimento de ensino. No entanto, tal não se afigura como verdade.

Em especial, alunos provenientes de contextos socioeconômicos mais vulneráveis podem ver-se impossibilitados de frequentar as aulas, prejudicando a sua aprendizagem e o seu desempenho escolar. A garantia de um nível mínimo de carreiras rodoviárias é, portanto, essencial para assegurar o acesso equitativo à educação. A ausência desse serviço compromete não apenas o direito individual dos estudantes, mas também a organização do próprio sistema de ensino.

Dir-se-á que não devem ser fixados serviços mínimos se a greve fosse na educação (em vez do sector dos transportes). Contudo, ainda que fosse verdade, uma greve na educação afetará os alunos de forma transversal. Por seu lado, uma greve nos transportes afeta os alunos que residam mais longe do estabelecimento de ensino ou que não tenham meios de transporte alternativo. Não são, por isso, situações comparáveis.

16- Também o direito ao trabalho ficará irremediavelmente comprometido caso não se assegurem serviços mínimos de transporte. Muitos trabalhadores dependem exclusivamente de transportes rodoviários urbanos para cumprir os seus horários laborais, e a sua ausência pode resultar em faltas injustificadas, atrasos e eventuais consequências disciplinares, afetando a estabilidade profissional e financeira dos cidadãos.

Além disso, a paralisação total deste serviço impacta não apenas os trabalhadores individualmente, mas também o regular funcionamento de sectores essenciais, nos quais a presença dos profissionais é indispensável para a continuidade da atividade económica e da prestação de serviços fundamentais.

17- Relativamente à saúde, as carreiras rodoviárias urbanas diariamente asseguradas pela Carris constituem um meio essencial para o acesso aos cuidados de saúde, nomeadamente para a população mais sénior e para os utentes do Serviço Nacional de Saúde. A paralisação deste serviço pode traduzir-se na impossibilidade de comparecimento a consultas médicas, exames ou tratamentos, muitos dos quais sujeitos a longos períodos de espera (não podemos ignorar que o acesso à saúde tem, atualmente, constrangimentos significativos de conhecimento geral). A não realização de um ato médico pode implicar o agravamento do estado de saúde do utente, colocando em risco o seu bem-estar e, em casos mais graves, a própria vida.

Neste contexto, a ausência de transportes inviabiliza o exercício do direito à proteção da saúde, constitucionalmente consagrado, e afeta de forma desproporcional os cidadãos em situação de maior vulnerabilidade, gerando, uma vez mas, uma situação de desigualdade. Assim, impõe-se a necessidade de assegurar serviços mínimos adequados, garantindo que os utentes possam aceder aos cuidados médicos indispensáveis e prevenindo consequências irreversíveis para a sua condição clínica.

18-Neste sentido já se pronunciu o Tribunal da Relação de Lisboa:

«Durante a greve nos serviços públicos essenciais, como os serviços de saúde, médicos e hospitalares, deve ser assegurada pelas associações sindicais e pelos trabalhadores em greve a prestação de serviços mínimos indispensáveis a satisfação das necessidades sociais fundamentais».

Partindo dessa noção de necessidades sociais impreteríveis, que são realizadas pela Apelada através da sua atividade transportadora dos cidadãos em geral que pretendam utilizar os seus serviços e com referência à sua área de atuação (a cidade de Lisboa e a cintura urbana que a delimita), é evidente que os sindicatos que procederam à convocação da greve dos autos estavam obrigados à definição e realização de serviços mínimos, não se nos afigurando que os mesmos, no caso concreto, se pudessem reconduzir, somente, ao por aqueles sustentado no seu pré-aviso de greve:

– Funcionamento do transporte exclusivo de deficientes;
– Funcionamento do carro do fio;
– Funcionamento dos postos médicos.

Restringir tais serviços mínimos aos procedimentos acima enunciados reconduzir-se-ia, na prática e olhando ao cariz público, geral e indeterminado do transporte prestado pela Carris, à não realização efetiva de quaisquer serviços mínimos socialmente relevantes e destinados a assegurar os interesses que o regime legal da greve, no caso de empresas e/ou estabelecimentos que respondem às aludidas necessidades sociais impreteríveis, visa salvaguardar e assegurar (e que não se reconduzem, naturalmente, à simples deslocação dos utentes com deficiência).

(Ac. TRL de 27 de junho de 2012 (José Eduardo Sapateiro) Processo n.º 505/12.0YRLSB-4)

19- No Ac. CES 35/2024, relativo à greve de 13 de novembro de 2024, o Tribunal Arbitral fixou os seguintes serviços mínimos: *(i)* funcionamento do transporte exclusivo de deficientes; *(ii)* funcionamento do carro do

Obtido em: www.simedicos.pt

fio; *(iii)* funcionamento do pronto-socorro; *(iv)* funcionamento dos postos médicos; e *(v)* funcionamento, em 50 % do seu regime normal, das carreiras 717, 726, 735, 738, 751, 755, 758, 760 e 767.

20- Segundo o Tribunal da Relação de Lisboa,

«A greve em questão foi um greve geral, a qual, por definição e historicamente, tem assumido carácter pontual e esporádico, sendo que, e isso é que é relevante, afecta todos os sectores de actividade, nomeadamente os transportes, não oferecendo alternativa de deslocação a todos aqueles que, por razões e necessidades várias, têm, obrigatoriamente, de efectuar as suas deslocações em transportes colectivos, sendo em elevado número, infelizmente, os portugueses que não dispõem de viatura própria.

Há que ter em conta as necessidades impreteríveis de pessoas que se deslocam por variadas razões, designadamente de emprego, deslocações a hospitais, tribunais, e, sobretudo, de pessoas com deficiência, de idade, em estado de gravidez e outras, sendo que muitas delas não têm recurso a outros meios de transporte. Não esquecendo também todos aqueles em que, estando sujeitos ao comummente chamado (e sem preocupação de rigor conceitual) «emprego precário», uma falta a um dia de trabalho pode assumir significativa relevância na manutenção desse seu emprego.»

(Ac. TRL de 28 de março de 2012 (Ramalho Pinto) Processo n.º 2/2012.4YRLSB-4).

Neste acórdão, o Tribunal da Relação de Lisboa considerou proporcional a fixação de serviços mínimos correspondentes a 50 % de realização de carreiras que servem essencialmente hospitais, centros de saúde, escolas e universidades, e com a supressão pura e simples de outras carreiras. Ora, no caso em apreço, coloca-se a questão de saber se este limiar pode ser, ou não, alterado, atendendo, nomeadamente, por um lado, ao aumento do custo de vida desde 2011 (data da greve em causa) e 2025 e, por outro lado, à redução do valor do passe e aumento da sua abrangência.

21- Salvo melhor opinião, os serviços mínimos propostos pelo sindicato não terão reflexo ou qualquer efeito útil efetivamente sentido na e pela sociedade, mantendo-se a necessidade de atender às necessidades mínimas e direitos fundamentais e de evitar prejuízos extremos injustificados, como os *supra* elencados.

Nesse sentido, o Tribunal Arbitral procurou aproximar as partes para uma solução mais equilibrada e adequada à realidade atual. Pelos representantes da associação sindical foram reafirmados os fundamentos da sua posição. Por seu lado, a Carris veio apresentar dados sobre *(i)* o número de passageiros em 2024 e *(ii)* a percentagem das paragens com estações de Metro das treze carreiras constantes da sua proposta de serviços mínimos, nos seguintes termos:

Carreira	Passageiros 2024	% Paragens com Metro
703	3 101 978	7,7%
708	2 761 996	25,0%
717	4 137 084	14,8%
726	2 486 949	27,7%
735	3 649 971	36,8%
736	4 457 350	41,7%
738	1 793 227	28,4%
744	1 704 843	37,5%
751	3 658 484	0,0%
755	2 343 600	17,1%
758	5 281 778	13,6%
760	2 985 731	8,8%
767	4 433 230	18,0%
-	42 796 221	20,8%

Passageiros 2024: Número total de passageiros transportados na carreira durante o ano completo de 2024
% Paragens com Metro: Rácio do total de paragens servidas pelo Metropolitano de Lisboa pelo número total de paragens da carreira

Obtido em: www.simedicos.pt

22- Mais referiu que, numa perspetiva de limitação dos serviços mínimos, a carreira 744 poderia ser excluída dos serviços mínimos. Com este alcance, seria afetada a rede da Carris, mas preservado um conjunto de doze carreiras estruturais com a afetação de 24,9 % dos motoristas de serviço público.

23- Uma leitura atenta dos dados permite concluir que certas carreiras têm uma correspondencia com o metropolinano extremamente reduzida, como é o caso das carreiras 703, 708, 717, 751, 755, 758, 760 e 767 que apresentam uma correspondência igual ou inferior a 25 % com o metropolitano.

24- Por seu lado, as carreiras 726, 735 e 738 já tinham sido abrangidas pelo Ac. CES 35/2024, acima referido. Na ausência de elementos que permitissem excluí-las do âmbito dos serviços mínimos, atendendo aos fundamentos globais supra mencionados, devem permanecer abrangidas.

25- Atendendo à última proposta da Carris, que exclui a carreira 744, resta-nos a carreira 736, a qual tem uma percentagem de 41,7 % das paragens com estações de Metro. Contudo, teve quase 4,5 milhões de passageiros em 2024, o que, salvo melhor opinião, deve ser atendido no presente caso.

26- Impõe-se, assim, a necessidade de encontrar um equilíbrio entre o exercício do direito à greve, enquanto direito constitucionalmente protegido, e a salvaguarda de outros direitos fundamentais dos cidadãos, como o acesso à saúde, à educação e ao trabalho.

27- O estabelecimento de um número limitado de carreiras em funcionamento não configura uma violação do direito à greve, mas antes uma medida indispensável para garantir que esta não se traduza na supressão total de serviços essenciais, comprometendo de forma desproporcionada a vida quotidiana da população.

28- Com efeito, de um total de 111 carreiras operadas pela Carris, apenas 12 (doze) seriam mantidas em funcionamento ao abrigo dos serviços mínimos.

29- Tal circunstância significa que a rede regular de transportes deixaria de operar na sua totalidade, em rede, mas que, ainda assim, seria assegurado um núcleo essencial de carreiras, estritamente necessário para garantir o exercício dos direitos fundamentais dos cidadãos mais afetados pela paralisação.

30- Afigura-se, portanto, uma solução proporcional, adequada e necessária, na medida em que respeita o direito à greve sem descurar a proteção dos direitos fundamentais que se impõem salvaguardar.

31- Assim, a determinação de serviços mínimos justifica-se pela imperiosa necessidade de compatibilizar direitos constitucionalmente protegidos, evitando que a paralisação dos transportes cause danos desproporcionais e irremediáveis à população. A solução adotada permite preservar o direito à greve sem comprometer, de forma intolerável, o acesso a bens e serviços essenciais.

32- Conclui-se, portanto, que a fixação de um número reduzido de carreiras em funcionamento constitui uma medida equilibrada, garantindo a continuidade mínima dos transportes públicos sem esvaziar a eficácia do direito à greve. Trata-se de uma resposta ponderada e necessária face aos impactos sociais da paralisação, assegurando que os serviços mínimos cumpram a sua função essencial: Proteger direitos fundamentais sem comprometer o exercício legítimo da greve.

33- O Tribunal Arbitral tomou a decisão ouvindo as partes e ponderando a duração da greve, bem como a especialíssima complexidade da atividade em julgamento.

34- O Tribunal Arbitral teve ainda em consideração o facto de a greve ter a duração de um dia útil, bem como o facto de as linhas propostas pela Carris desempenharem um papel essencial no acesso das pessoas à rede hospitalar pública e às escolas, e consequentemente à necessidade de proteção do direito à saúde e educação, constitucionalmente consagrado. Pesou ainda o facto de a rede de transortes públicos alternativos, nomeadamente a rede de metropolitano de Lisboa não cobrir em continuidade os percursos servidos pelas referidas carreiras, pelo que se podia colocar em risco o acesso à saúde, educação e, no limite, ao trabalho.

Por outro lado, torna-se evidente que a mobilidade das pessoas na área urbana é uma necessidade social impreterível, o que torna imprescindivel assegurar um numero mínimo de autocarros, ainda que não a totalidade das carreiras propostas pela Carris.

IV - Decisão

35- Pelo exposto, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve declarada na Carris - Companhia de Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA, de acordo com o pré-aviso de greve, convocada pela FECTRANS «a realizar no dia 18 de março de 2025», nos seguintes termos:

– Funcionamento do transporte exclusivo de deficientes;
– Funcionamento do carro do fio;
– Funcionamento do pronto-socorro;
– Funcionamentos dos postos médicos.

Funcionamento, em 100 % do seu regime normal, das carreiras 703, 708, 717, 726, 735, 736, 738, 751, 755, 758, 760 e 767.

Obtido em: www.simedicos.pt

Os trabalhadores em greve asseguram os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, exijam a utilização dos meios disponibilizados pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA (Carris).

A FECTRANS deverá identificar os trabalhadores adstritos ao cumprimento dos serviços mínimos até 24 horas antes do início da greve; se o não fizer tal faculdade deverá ser exercida pela Carris.

Lisboa, 12 de março de 2025.

David Carvalho Martins, árbitro presidente
António Gouveia Coelho, árbitro de parte trabalhadora.
Nuno Alexandre da Silva Bernardo, árbitro de parte trabalhadora.

Obtido em: www.simedicos.pt

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

Greve na Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA de 12 a 27 de março de 2025 (parcial)

Número do processo: 9/2025 - SM.

Conflito: Artigo 538.º do Código do Trabalho - AO para determinação de serviços mínimos

Assunto: Greve na Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA) | SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas | Greve parcial para o período compreendido entre 12 e 27 de março de 2025 - Pedido de arbitragem obrigatória para determinação de serviços mínimos.

Acórdão

I - Antecedentes e factos

1- A presente arbitragem resulta, por via de comunicação de 10 de março de 2025, dirigida pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) à secretária-geral do Conselho Económico Social (CES) e recebida neste no mesmo dia, de aviso prévio subscrito pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, para as trabalhadoras e trabalhadores seus representados na Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA), estando a execução da greve prevista nos seguintes termos:

*«*Greve parcial para o período compreendido entre 12 e 27 de março de 2025*»*, nos termos definidos no respetivo aviso prévio.

2- Em cumprimento do disposto no número 2 do artigo 538.º do Código do Trabalho, foi realizada reunião nas instalações da DGERT, no dia 10 de março de 2025, da qual foi lavrada ata assinada pelos aí presentes.

Esta ata atesta, designadamente, a inexistência de acordo sobre os serviços mínimos a prestar durante o período de greve.

3- Está em causa uma empresa do sector empresarial do Estado, razão por que o litígio em causa deve ser apreciado e decidido por Tribunal Arbitral, nos termos da alínea *b)* do número 4 do artigo 538.º do Código do Trabalho.

II - Tribunal Arbitral

4- O Tribunal Arbitral foi constituído nos termos do número 3 do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, com a seguinte composição:

– Árbitro presidente: Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes;
– Árbitra dos trabalhadores: Maria Eduarda Figanier de Castro;
– Árbitra dos empregadores: Cristina Isabel Jubert Nagy Morais.

5- O tribunal reuniu nas instalações do CES, em Lisboa, por modo híbrido, no dia 14 de março de 2025, pelas 10h00, seguindo-se a audição dos representantes do empregador e do sindicato, cujas credenciais foram juntas aos autos.

Compareceram, em representação das respetivas entidades e pela ordem de audição:

Pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas:

– Nuno Tiago Oliveira;
– Carlos Pinto de Abreu;
– Vanessa Pinheiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA):
– Carlos Neves Almeida;
– Carlos Carvalho.

6- Os representantes das partes prestaram os esclarecimentos solicitados pelo Tribunal Arbitral.

7- Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores reiteraram a sua posição sobre os serviços mínimos já expressa na reunião da DGERT.

8- Importa referir que o presente acordão é proferido já na pendência da greve por motivos ligados à tramitação normal do pré-aviso.

III - Enquadramento jurídico fundamentação

9- A Constituição da República Portuguesa garante aos trabalhadores o direito à greve (número 1 do artigo 57.º), remetendo para a lei «a definição das condições de prestação, durante a greve de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (número 3 do mesmo artigo 57.º).

Tratando-se de direito fundamental, a lei só pode restringi-lo «nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos» e, em qualquer caso, «não poderá diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial» daquele preceito constitucional (números 2 e 3 do artigo 18.º da Constituição da República).

A preservação da greve como direito fundamental dos trabalhadores impõe, por isso, que as correspondentes restrições sejam limitadas ao mínimo imprescindível para assegurar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos cidadãos, nas empresas ou estabelecimentos cuja atividade se destine à respetiva prossecução.

10- O CT estabelece, no artigo 537.º, obrigações de trabalho durante a greve correspondentes a duas finalidades e caracterizadas por graus diversos de generalidade; como regra geral, devem ser prestados, durante a greve, «os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações» da empresa (número 3); em especial, hão-de ser prestados os «serviços mínimos indispensáveis» à satisfação de «necessidades sociais impreteríveis» (número 1).

Importa ter em conta os limites externos do direito a greve, consubstanciados na necessidade de respeito de outras garantias constitucionais que podem entrar em contacto com o direito de greve.

11- A definição desses «limites externos» reveste-se de particulares complexidade e melindre, porque a sua abordagem envolve a articulação de dois conceitos difusos: o de «necessidade social impreterível» e o de «serviços mínimos». É preciso identificar as «necessidades sociais impreteríveis» a que o artigo 537.º/1 faz referência para, num segundo momento lógico, definir a medida de prestação que está referenciada pela expressão «serviços mínimos indispensáveis».[1] [2]

12- A lei contém uma mera enumeração exemplificativa dos «sectores» em que está em causa a «satisfação de necessidades sociais impreteríveis» (artigo 537.º/2). «Há, em todo o caso, a possibilidade e a necessidade de desenvolver um critério qualificador das «necessidades sociais impreteríveis» a que alude o artigo 537.º/1, de entre o conjunto das necessidades inerentes aos bens e interesses constitucionalmente protegidos em sede de direitos fundamentais. São traços desse critério: *a)* a insusceptilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no fundo se trate de interesses individuais): Elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária; *b)* a inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; não há aqui que tomar em conta a equivalência de custos: Basta que, demonstradamente (dada a experiência anterior, por exemplo), existam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas, tendo também em conta a antecipação com que a greve tenha sido declarada; *c)* a impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará, ou melhor, pelo período em que se verificarão os efeitos práticos previsíveis da greve nesse capítulo; há aqui, naturalmente, que ter em conta a duração declarada no pré-aviso e o facto de haver necessidades básicas que não são prejudicadas (...) A aplicação destes traços pode conduzir por exemplo a que: (...) *c)* no que respeita ao abastecimento de géneros,

[1] Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Manual de Direito do Trabalho.

[2] *I)* Embora a greve constitua um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a mesma não é um direito absoluto, pelo que existindo a possibilidade de confronto ou colisão entre o direito de greve e outros direitos fundamentais, também previstos na Constituição, esse direito pode sofrer alguma sorte de restrição nas situações definidas pela lei e com observância de determinados limites;

II) A definição dos serviços mínimos, não pode traduzir-se na anulação do direito de greve, ou reduzir substancialmente a sua eficácia. É de fixar tais serviços (artigo 537.º, número 1, do Código do Trabalho), quando, como é o caso, os mesmos apenas consubstanciam uma continuidade mínima na satisfação das necessidades sociais vitais, como é o direito de deslocação, da liberdade de trabalho, do acesso à educação e à prestação de cuidados de saúde.» - Rel. Lisboa 25 de maio de 2011 - P. 88/11.7YRLSB.L1-4 (Albertina Pereira).

Obtido em: www.simedicos.pt

devam estar cobertos os serviços sem os quais em certas zonas poderão verificar-se carências alimentares».[3]

13- O número 2 do mesmo artigo 557.º do Código do Trabalho, elenca, a título exemplificativo, setores que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, entre os quais interessa ora curar, os referidos na alínea *h)*, a saber: «Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respetivas cargas e descargas».

14- No caso em análise, trata-se de uma atividade - a do transporte aéreo - que tem implicações óbvias no tocante à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, sendo ele um dos seus exemplos. Desde logo que a decisão de serviços mínimos a prestar por trabalhadores em greve se destina a permitir a satisfação das necessidades sociais impreteríveis das pessoas atingidas por essa mesma greve (artigo 537.º/1 do CT).

15- Porém, apesar de existirem necessidades sociais impreteríveis a salvaguardar em matéria de transporte aéreo, a fixação de serviços mínimos só poderia ser efetuada na medida do permitido pelo Princípio da Proporcionalidade (considerando as vertentes «necessidade», «adequação» e «proporcionalidade em sentido restrito»).

16- Ora, no caso da presente, importa sopesar os seguintes factos:

a) A duração da greve - 16 dias;

b) O facto da presente greve não abranger dias inteiros;

c) A existência de alternativas no que tange ao transporte, designadamente ao aéreo;

d) As particulares dependências de transporte dos Arquipélagos dos Açores e da Madeira.

IV - Decisão

Pelo exposto, o Tribunal Arbitral entende, por unanimidade, definir serviços mínimos para a greve parcial para o período compreendido entre 12 e 27 de março de 2025», nos termos definidos no respetivo aviso prévio, declarada na Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA), de acordo com o pré-aviso de greve, convocada pelo SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas, nos seguintes termos, devendo ser assegurados:

– Todos os voos que, nos termos do aviso prévio de greve e por estarem excluídos desta, visem, de acordo com os respetivos planeamentos publicados, permitir a deslocação de tripulantes como DHC de, e para, simulador;

– Todos os voos impostos por situações críticas relativas à segurança de pessoas e bens, incluindo voos-ambulância, e outras que, pela sua natureza, tornem absolutamente inadiável a realização do voo;

– Todos os voos militares;

– Todos os voos de Estado, nacional ou estrangeiro;

– Um voo diário, ida e volta, com partida do Aeroporto de Lisboa que garanta a ligação aos seguintes destinos:

– Funchal e Terceira.

– Um voo diário, ida e volta, com partida do Aeroporto do Porto que garanta a ligação ao Funchal;

– Os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações, bem como os serviços de emergência que, em caso de força maior, exijam a utilização dos meios disponibilizados pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA (PGA).

O sindicato deverá designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos ora definidos até 24 horas após a notificação do presente acordão.

Em caso de incumprimento do dever previsto no número anterior, deve a empresa proceder a essa designação.

O recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderem ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho.

Lisboa, 14 de março de 2025.

Pedro Baeta Neves Monteiro Fernandes, árbitro presidente.
Maria Eduarda Figanier de Castro, árbitra de parte trabalhadora.
Cristina Isabel Jubert Nagy Morais, árbitra de parte empregadora.

[3] Monteiro Fernandes, 22.ª edição, Almedina, Direito do Trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 39/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Ferreira do Alentejo e Canhestros e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a União de Freguesias de Ferreira do Alentejo e Canhestros 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 União de Freguesia de Ferreira do Alentejo e Canhestros, 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 seis 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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:

Obtido em: www.simedicos.pt

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;

Obtido em: www.simedicos.pt

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 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.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 e a Segunda-Feira de Páscoa.

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 26.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 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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

a) 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

Cláusula 33.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

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

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

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

Cláusula 36.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 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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, pas-

Obtido em: www.simedicos.pt

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ferreira do Alentejo, 27 de janeiro de 2025.

Pela União de Freguesias de Ferreira do Alentejo e Canhestros:

Sr. *José João Cavaco*, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Ferreira do Alentejo e Canhestros.

Sr.ª *Sónia Cristina Casadinho Sezinando*, na qualidade de secretária da União de Freguesias de Ferreira do Alentejo e Canhestros.

Sr. *Francisco António Rosário Inverno*, na qualidade de tesoureiro União de Freguesias de Ferreira do Alentejo e Canhestros.

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

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

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

Depositado em 12 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 25/2025, a fl. 83 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 40/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Montemor-o-Novo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, 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 1

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 50 (cinquenta) 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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:

Obtido em: www.simedicos.pt

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;

Obtido em: www.simedicos.pt

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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Teletrabalho

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

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de caráter técnico-científico.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incube ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato, deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h e as 16h.

Cláusula 16.ª

Pausa digital

1- O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não existe troca de emails ou contactos telefónicos, relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 17.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 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

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

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

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

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

Cláusula 18.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, com exceção quando o dia feriado coincide com dia de descanso semanal ou obrigatória.

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

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

Cláusula 19.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 20.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 21.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 22.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de acordo com a avaliação e caraterização do posto de trabalho: nível baixo, médio ou máximo;

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

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

Cláusula 23.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

Obtido em: www.simedicos.pt

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 24.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 25.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;

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

Cláusula 27.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 1os 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 28.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 29.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 Traba-

Obtido em: www.simedicos.pt

lho, 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 30.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 31.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 32.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 33.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 em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 34.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.

Obtido em: www.simedicos.pt

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 35.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 36.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 37.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;

Obtido em: www.simedicos.pt

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 38.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 39.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 40.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,

Obtido em: www.simedicos.pt

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 41.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 42.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 43.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 44.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.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 45.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 46.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 47.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 48.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.

Montemor-o-Novo, 13 de março de 2023.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Montemor-o-Novo:

Olímpio Manuel Vidigal Galvão, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pela associação sindical:

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas:

João Carlos Pardal Fernandes e *Mariana Gertrudes Freira Recto*, na qualidade de mandatários e membros dos corpos gerentes.

Depositado em 26 de março de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 38/2025, a fl. 85 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 41/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Boavista dos Pinheiros e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Boavista dos Pinheiros, 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 dois trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 1-N/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República,* n.º 10, de 15 de janeiro de 2020 e 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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:

Obtido em: www.simedicos.pt

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;

Obtido em: www.simedicos.pt

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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.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:

Obtido em: www.simedicos.pt

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

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

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

Obtido em: www.simedicos.pt

segurança e saúde dos trabalhadores.

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

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;

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.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 1ºs 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:

Obtido em: www.simedicos.pt

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
a) Os próprios trabalhadores;
b) A entidade empregadora pública;
c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.
2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de um, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.
4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.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 33.ª

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

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

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

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 36.ª

Competências

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

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

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

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

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

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

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

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

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

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

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

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

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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.

Boavista dos Pinheiros, 3 de Fevereiro de 2025.

Pela Freguesia de Boavista dos Pinheiros:

Sr. *Miguel Lourenço*, na qualidade de presidente da Freguesia de Boavista dos Pinheiros.
Sr.ª *Sandra Isabel Marques*, na qualidade de secretária da Freguesia de Boavista dos Pinheiros.
Sr. Manuel Inácio, na qualidade de tesoureiro da Freguesia de Boavista dos Pinheiros.

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

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

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

Depositado em 27 de março de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 39/2025, a fl. 85 dolivro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações 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

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2020, e suas alterações, publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas e Turismo de Portugal requereu a extensão das alterações do contrato coletivo.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2547 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,4 % são mulheres e 48,6 % são homens. E, segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1250 TCO (49,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1297 TCO (50,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,0 % são mulheres e 38,0 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida

Obtido em: www.simedicos.pt

RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas e Turismo de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2020, e suas alterações, publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2024.

28 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte - AIPAN e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (setores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção - Norte)

As alterações do contrato coletivo entre a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (setores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2024, abrangem, nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço), as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço não abrangidas pela convenção.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 4775 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47,4 % são mulheres e 52,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 271 TCO (5,68 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 4504 TCO (94,32 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 48,7 % são mulheres e 51,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho

Obtido em: www.simedicos.pt

dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as anteriores extensões da convenção são aplicáveis nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (do distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Coa (do distrito da Guarda) e Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (do distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real, mantém na presente extensão idêntico âmbito geográfico de aplicação.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não se aplicam às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 4, de 25 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (setores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2024, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (do distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Coa (do distrito da Guarda) e Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (do distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e a cláusula de natureza pecuniária prevista na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2024.

31 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao setor de atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 365 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual), dos quais 59,7 % são homens e 40,3 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 140 TCO (38,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 225 TCO (61,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,7 % são homens e 92,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Obtido em: www.simedicos.pt

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual deduziram oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços. Em síntese, alegando a existência de convenção coletiva própria, pretendem a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às federações sindicais oponentes, FESAHT e FEPCES, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por si representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados:

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

b) Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

1 de abril de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP

O contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeiras e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações outorgantes, que no âmbito da indústria da fileira de madeira exerçam as atividades dos seguintes sectores: Corte, abate, serração e embalagem de madeira - CAE 16101, 16102, 16240, 02200; Painéis e apainelados de madeira, incluindo fibras de madeira, folheados, lamelados e outros apainelados - CAE 16211, 16212, 16213, 20141, 20142, 35112; Carpintaria e afins, incluindo a *parqueteria*, obras de madeira para a construção, urnas funerárias e outras obras de madeira - CAE 16220, 16230, 16291, 16292, 30112, 32400, 32910, 32991, 32995, 33190, 43320, 43330 (parquet e outros revestimentos de madeira); Mobiliário e afins, incluindo a colchoaria - CAE 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094, 95240, 74100 (*design* industrial e decoração de interiores); e Exportação, importação e distribuição de madeiras e derivados, incluindo o comércio por grosso de madeira e produtos derivados - CAE 46130, 46731, 46470.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitada a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 25 576 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 17 454 são homens (68,2 %) e 8122 são mulheres (31,8 %). Quanto aos indicadores relativos ao impacto salarial, o estudo revelou-se inexequível porque as tabelas salariais publicadas na convenção revista (de 2012) e as ora previstas na convenção a estender apresentam estruturas diferentes, não sendo por isso possível realizar o estudo comparativo das retribuições.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pela convenção e que a última portaria de extensão da convenção revista foi publicada em 2012, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de atualizar e uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Obtido em: www.simedicos.pt

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 8, de 10 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeiras e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, que no âmbito da indústria da fileira de madeira exerçam as atividades dos seguintes sectores: Corte, abate, serração e embalagem de madeira - CAE 16101, 16102, 16240, 02200; Painéis e apainelados de madeira, incluindo fibras de madeira, folheados, lamelados e outros apainelados - CAE 16211, 16212, 16213, 20141, 20142, 35112; Carpintaria e afins, incluindo a parqueteria, obras de madeira para a construção, urnas funerárias e outras obras de madeira - CAE 16220, 16230, 16291, 16292, 30112, 32400, 32910, 32991, 32995, 33190, 43320, 43330 (parquet e outros revestimentos de madeira); Mobiliário e afins, incluindo a colchoaria - CAE 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094, 95240,74100 (*design* industrial e decoração de interiores); e Exportação, importação e distribuição de madeiras e derivados, incluindo o comércio por grosso de madeira e produtos derivados - CAE 46130, 46731, 46470;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

1 de abril de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias da convenção requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 821 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,4 % são mulheres e 48,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 678 TCO (82,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 143 TCO (17,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 13,3 % são homens e 21,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da

Obtido em: www.simedicos.pt

portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2024.

31 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros

As alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva, direta e indiretamente, 38 037 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 34,2 % mulheres e 65,8 % homens. Segundo com os dados da amostra, o estudo indica que para 23 045 TCO (60,6 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 14 992 TCO (39,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,1 % são mulheres e 55,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farma-

Obtido em: www.simedicos.pt

cêutica, por oposição desta federação sindical, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades de indústria química abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

31 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro

As alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e atividades complementares dos setores representados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área da sua aplicação se dediquem à mesma atividade e aos trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3007 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57,3 % são mulheres e 42,7 % são homens. E, segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1098 TCO (36,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1909 TCO (63,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 70,1 % são mulheres e 29,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Obtido em: www.simedicos.pt

Considerando, ainda, que a anterior extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representadas pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP, por oposição destas, mantem-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 4, de 25 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e atividades complementares dos setores representados e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e atividades complementares dos setores representados e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representadas pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas e aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2024.

31 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional que se dediquem à atividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 409 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 32,8 % mulheres e 67,2 % homens. E, segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 66 TCO (16,1 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 343 TCO (83,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 36,2 % são mulheres e 63,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 13,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 17,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados e que não há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança da anterior extensão da convenção, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Obtido em: www.simedicos.pt

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável a empregadores filiados na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO, mantém-se na presente extensão a exclusão dos referidos empregadores.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Ourivesaria e Relojoaria de Portugal - AORP e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024, são estendidas nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de fabricação de joalharia, ourivesaria, medalhística, artigos similares e relógios e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados em sindicatos representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de dezembro de 2024.

31 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 1, de 8 de janeiro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, setor de atividade e âmbito profissional às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante, e às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3989 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,3 % são mulheres e 45,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1517 TCO (39,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2421 TCO (60,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,8 % são homens e 61,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das condições de trabalho previstas nas alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria,

Obtido em: www.simedicos.pt

Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), nem a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas associações, mantêm-se as referidas exclusões na presente extensão.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* Separata, n.º 7, de 6 de março de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2025, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2025.

31 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 771 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (excluindo os praticantes e aprendizes e o residual), dos quais 81,6 % são mulheres e 18,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 68 TCO (8,82 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 703 TCO (91,18 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,2 % são mulheres e 16,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção coletiva não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas,

Obtido em: www.simedicos.pt

Hotelaria e Turismo de Portugal nem a empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, por oposição destas associações, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data de produção de efeitos prevista na convenção.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

28 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e* Emprego (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2024 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 15 379 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,4 % são mulheres e 83,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 878 TCO (5,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 14 501 TCO (94,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,4 % são homens e 16,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as alterações da convenção têm por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que as alterações da convenção coletiva regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de

Obtido em: www.simedicos.pt

Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, nem aos empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;

b) Empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias as normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2025.

28 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 15 379 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,4 % são mulheres e 83,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 878 TCO (5,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 14 501 TCO (94,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,4 % são homens e 16,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as alterações da convenção têm por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que as alterações da convenção coletiva regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, nem aos empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;

b) Empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias as normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2025.

28 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2024 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 15 379 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,4 % são mulheres e 83,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 878 TCO (5,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 14 501 TCO (94,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,4 % são mulheres e 16,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as alterações da convenção têm por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que as alterações da convenção regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de

Obtido em: www.simedicos.pt

Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, nem aos empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2024 e n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;

b) Empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias as normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2025.

28 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2024, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas e trabalhadores enfermeiros ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e âmbito de setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores enfermeiros não filiados nas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. Todavia, não foi possível efetuar o estudo de avaliação dos referidos indicadores económicos com base na informação atualmente disponível no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, porquanto este respeita ao ano de 2022 e o contrato coletivo em apreço foi celebrada em 2024. Não obstante, foram os requerentes notificados para, querendo, apresentar o estudo com os referidos indicadores. Deste modo, de acordo com a informação prestada: *i)* são abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 1500 trabalhadores enfermeiros, dos quais 1230 (82 % do total) são mulheres e 270 (18 % do total) são homens, podendo ser abrangidos, indiretamente, por via da extensão, cerca de 75 % dos trabalhadores enfermeiros no setor; *ii)* quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 7,8 % a 15,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social os dados apresentados indiciam que a extensão promove a diminuição das desigualdades entre trabalhadores enfermeiros.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores enfermeiros e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego,* Separata, n.º 6, de 27 de fevereiro de 2025, ao qual deduziu oposição o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP. Em síntese, alega a oponente que tem convenção coletiva com a mesma associação de empregadores outorgante, aplicável no mesmo âmbito geográfico e setor de atividade e que, no seu entendimento, a extensão da convenção às relações de trabalho previstas na alínea *b)* do número 1 do artigo 1.º do projeto de portaria viola o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho sem a expressa salvaguarda de que a mesma não é aplicável às relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial. Neste sentido, requer que conste expressamente da portaria de extensão a exclusão das relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial.

Analisada a argumentação expendida pela oponente importa esclarecer que, de acordo como o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, regra que é válida como condição de aplicabilidade, tanto para as relações de trabalho previstas na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria, como também para as relações de trabalho previstas na alínea *b)* do número 1 do artigo 1.º da portaria. Ademais, tendo o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho natureza imperativa, a sua observância não depende de norma expressa no articulado da portaria de extensão que determine a exclusão das relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por regulamentação coletiva de trabalho negocial.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República.*

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

1 de abril de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira.*

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

2- Nos termos do artigo 503.º, número 3 do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou colectivas, que exerçam a sua actividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, filiadas na ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, exerçam actividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo SETAAB - Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 94 empregadores e a 1510.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respectivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respectiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a três meses, relativamente ao termo da respectiva vigência ou de qualquer uma das renovações.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO II

Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos

Cláusula 3.ª

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente contrato são as enumeradas no anexo I para o respectivo sector profissional.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não exista um estabelecimento que faculte os referidos graus de ensino.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a falta desta importa nulidade do contrato de trabalho.

4- Em futuras admissões terão preferência, quando em igualdade de condições de admissão com outros candidatos, os trabalhadores dessa empresa cujos contratos tenham sido rescindidos sem que ocorresse justa causa por pane da entidade patronal e ainda os diminuídos físicos.

Cláusula 5.ª

Dotações mínimas

1- As dotações mínimas específicas de cada um dos sectores profissionais são as fixadas no anexo II para cada um dos respectivos sectores profissionais.

2- Quando as adegas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeitos de dotações, sem prejuízo das proporções em cada secção dessa empresa.

3- Para efeitos do quadro de dotações mínimas, só é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros desde que exerçam, efectivamente, atempo integral, as funções inerentes à sua categoria.

4- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais do que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

5- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observar-se-ão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

6- No preenchimento do lugar ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na adega, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.ª

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais dos seus empregados, quando estes forem solicitados;

c) Acatar as deliberações das entidades competentes, em matérias da sua competência, respeitantes às relações de trabalho;

d) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam as relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores;

e) Exigir de cada trabalhador o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidade físicas;

f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

g) Prestar às entidades competentes, quando pedidos, todos os elementos do arquivo relativos ao cumprimento deste contrato;

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

i) Providenciar para que haja ambiente nos locais de trabalho;

j) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos de trabalhadores, membros de comissões de trabalhadores ou representantes de secção de atividade ou de profissão;

k) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa, fora das horas de trabalho, sempre que possível e quando previamente solicitado;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

m) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 8.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam expressamente autorizados a revelar;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Defender os legítimos interesses da adega;

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

f) Zelar pelo bem-estar de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

g) Usar de urbanidade nas relações com o publico e com as autoridades quando ao serviço da adega;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria adega;

i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça e respeito dos hierárquicos;

k) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença anual, ausentes por doença ou prestação de serviço militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes em matérias da sua competência respeitantes às suas relações de trabalho;

m) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

n) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 9.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de turma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos aprovados neste contrato;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou regalias já adquiridas;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se à afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa com fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições a que estes respeitam emanados dos sindicatos.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer contravenção do disposto nesta cláusula dá trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal.

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

Cláusula 10.ª

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 11.ª

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade adquirente, sendo assegurados pela transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido. O trabalhador é obrigado a passar recibo no duplicado do documento da garantia prestada.

2- No caso de não ser assegurada, por escrito, a garantia prevista no número anterior, a transmitente terá de conceder ao trabalhador o seu pedido de rescisão do contrato, com direito à indemnização devida por despedimento com justa causa por parte do trabalhador.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados dentro dos prazos legais.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, poder afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

5- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos que envolvam transmissão da exploração do estabelecimento, fusão ou absorção de adegas, ressalvando o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 12.ª

Período normal de trabalho

1- O horário de trabalho é fixo e não poderá ultrapassar as 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- Para empregados de escritórios, telefonistas, cobradores, contínuos, porteiros e técnicos de vendas, o horário de trabalho é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas adegas.

3- Para motoristas, ajudantes de motoristas e serventes de viaturas de carga, poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito pelo trabalhador e do mesmo documento conste de consulta ao respetivo sindicato.

Cláusula 13.ª

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir, no período das vindimas, um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- No período das vindimas o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 160 horas nos dois meses do período das vindimas.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 26.ª-A - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

Obtido em: www.simedicos.pt

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 26.ª-A - «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

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

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

Cláusula 14.ª

Trabalho extraordinário

1- É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário, só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a trabalho extraordinário, mas a título facultativo para o trabalhador.

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

a) 50 % na primeira hora;

b) 100 % na segunda hora e seguintes ou nocturnas;

c) 100 % em dias feriados e de descanso semanal.

3- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

4- Para efeitos do cálculo da remuneração/hora utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times \text{Vencimento mensal}}{52 \times \text{Horário de trabalho semanal}}$$

5- Se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal ou feriados, o trabalhador terá direito a descansar num dos 3 dias subsequentes, sem perda de retribuição.

6- A obrigatoriedade de descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o profissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

Cláusula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial, correspondente a 2 horas de trabalho normal por dia.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigidas as entidades competentes, será acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer do respectivo sindicato.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento, não podendo, porem, ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixados no contrato.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 16.ª

Turnos

1- Os profissionais que trabalhem em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno no valor de 53,00 €/mês.

2- Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento do acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 17.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 de junho e 24 de junho, respectivamente.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho, nomeadamente o dia 24 de dezembro ou 31 de dezembro.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variada, ser-lhe-á sempre assegurada a remuneração mínima prevista neste contrato.

3- A retribuição auferida no número anterior deverá ser considerada para tidos os efeitos previstos neste contrato.

Cláusula 19.ª

Retribuição dos trabalhadores que exercem funções de diversas categorias

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 60 dias seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a titulo experimental. Durante este período vencerá de acordo com o critério estabelecido no número 1 da cláusula 20.ª

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato respectivo, através do mapa dês quotizações.

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

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder 150 horas.

Cláusula 20.ª

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá direito à retribuição da categoria substituído quando, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 21.ª

Comissões

1- O pagamento dos valores correspondentes a comissão sobre vendas terá de ser efectuado até ao dia 30 do mês subsequente àquele em que se efectuou a venda, salvo acordo em contrário.

2- As entidades patronais fornecerão mensalmente aos trabalhadores de vendas externas nota descritiva das respectivas vendas facturadas, salvo no período de novembro a janeiro, em que essa nota deverá ser entregue até ao fim de fevereiro.

Cláusula 22.ª

Zonas de trabalho para vendedores

1- Compete à entidade patronal, em colaboração com o respectivo chefe e o trabalhador visado, a definição da zona de trabalho.

2- Para os trabalhadores que auferem retribuição mista, as retribuições estipuladas no número anterior compreendem apenas a parte cena da retribuição, não podendo por esse facto ser diminuídas ou retiradas das existentes.

3- Todos os pedidos em direito ou telefonado serão creditados ao trabalhador da respectiva zona, salvo pratica ou acordo escrito em contrário.

Cláusula 23.ª

Comissionistas

Não é permitido à entidade patronal ter comissionistas, salvo se devidamente colectados.

Cláusula 24.ª

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam 1 ano de serviço em 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de 13.º mês no montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte do subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado neste ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 25.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades no valor correspondente de 2,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial «A» do anexo III para o grau V, cada uma, até ao limite de cinco, por cada cinco anos de antiguidade.

2- No caso de promoção, os trabalhadores mantêm a(s) diuturnidades(s) já vencidas e o direito às restantes até ao limite estabelecido no número 1.

Cláusula 26.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância de 5,4 % da remuneração mensal estabelecida para o 1.º escriturário (nível V), para alimentação e alojamento, ou pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:
a) Pequeno-almoço ..... 0,30 %;
b) Almoço ou jantar ..... 1,25 %;
c) Dormida ..... 2,9 %.
– Da remuneração mensal estabelecida na tabela para o nível V.

3- Aos trabalhadores no desempenho do serviço externo fora da área do concelho a que o trabalhador se encontra adstrito serão pagas as despesas de deslocação, incluindo as refeições impostas pela mesma.

4- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,36 €, por, por cada quilómetro percorrido.

5- Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguros respectivas.

Cláusula 27.ª

Seguro e fundo para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 33,00 €/mês, que fará parte integrante da retribuição enquanto o trabalhador se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 28.ª

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito a um subsídio diário para refeição no valor de 6,50 € por cada dia efetivo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.ª

Férias

1- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão concedidos, sem prejuízo da retribuição normal por inteiro, 22 dias úteis de férias.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ao serviço ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos.

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

3- As faltas justificadas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do número 2 da cláusula 50.ª e as motivadas para cumprimento de obrigações legais que não derivem de factos imputáveis ao trabalhador ou a terceiros que o deva indemnizar pelos prejuizos sofridos.

4- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao limite de 20 dias.

5- 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 subsequente.

6- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a cooperativa e o trabalhador.

7- Na falta de acordo, cabe à cooperativa a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

8- No caso previsto no número anterior, a cooperativa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

9- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, se os trabalhadores nisso estiverem interessados.

Obtido em: www.simedicos.pt

10- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e fixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da cooperativa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores abrangidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

Cláusula 30.ª

Encerramento para férias

1- A cooperativa pode encerrar total ou parcialmente, durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, e ainda por período inferior a 15 dias consecutivos, fora daquele período, entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores.

2- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da cooperativa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

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

Cláusula 31.ª

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula 29.ª os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

a) Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

Cláusula 32.ª

Interrupção, alteração e acumulação de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da cooperativa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela cooperativa, 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 que o trabalhador tenha direito.

3- Não é permitido acumular férias de dois ou mais anos, salvo o regime estabelecido na lei.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à cooperativa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula 42.ª

Cláusula 33.ª

Violação do direito a férias

A cooperativa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 34.ª

Licença sem retribuição

1- A cooperativa pode conceder ao trabalhador, mediante pedido deste por escrito, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição concedido nos termos do número anterior conta-se para efeitos de antiguidade.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 35.ª

Definição de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastos e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do 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, nos termos da lei vigente e deste CCT;

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

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

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

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

c) As previstas na alínea *l)* do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea *i)* do número 2 da presente cláusula, 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 quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 37.ª

Comunicação e prova de falta

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 38.ª

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste CCT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da 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, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 39.ª

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará quando o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 40.ª

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar coma categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao 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 disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 41.ª

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar a partir da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.ª

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção IIII - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador:

§ Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

§ Divisão II - despedimento colectivo;

§ Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

§ Divisão IV - Despedimento por inadaptação;

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 43.ª

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, o empregador não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao triplo do previsto no CT e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 44.ª

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição

Obtido em: www.simedicos.pt

de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 45.ª

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
c) Licença por interrupção de gravidez;
d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
e) Licença por adoção;
f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das Regiões Autónomas;
g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora gravida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
i) Dispensa para consulta pré-natal;
j) Dispensa para avaliação para adoção;
k) Dispensa para amamentação ou aleitação;
l) Faltas para assistência a filho;
m) Faltas para assistência a neto;
n) Licença para assistência a filho;
o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 46.ª

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:
a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.
2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.
3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:
a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 47.ª

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 48.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 49.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 78.ª caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 50.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 51.ª

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;
e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

h) Falta para assistência a neto;

i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

k) Dispensa para avaliação para adoção;

l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

3- A dispensa para consulta PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 52.ª

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menores condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação

Obtido em: www.simedicos.pt

e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiencia ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor.

Cláusula 53.ª

Inspeções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 54.ª

Formação profissional

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 55.ª

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

Obtido em: www.simedicos.pt

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 56.ª

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Actividade sindical na empresa

Cláusula 57.ª

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 58.ª

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

CAPÍTULO X

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 59.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, nomeadamente de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.º 99/2003, de 27 de agosto, e n.º 35/2004, de 29 de julho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 60.ª

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Exceto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspeccionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 61.ª

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 62.ª

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste CCT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede da ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal ou na do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.
7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 63.ª

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste CCT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 64.ª

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Direito à informação e consulta

Cláusula 65.ª

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente CCT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.
2- As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste CCT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 66.ª

Informação e consulta

1- A ADCP - Associação das Adegas Cooperativas do Centro de Portugal na qualidade de outorgante deste CCT, bem como as Adegas Cooperativas suas filiadas, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), na qualidade de sindicato outorgante deste CCT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/ CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.
2- As partes outorgantes deste CCT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 67.ª

Casos omissos

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais de trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 68.ª

Complemento de pensão por invalidez

1- No caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doenças profissionais adquiridas ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a entidade patronal não proceda à reconversão do trabalhador, pagará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou qualquer outra que seja atribuída aos trabalhadores em causa.

4- A reconversão em caso algum poderá ser feita para funções, embora compatíveis com as diminuições verificadas, que diminuam o trabalhador na sua dignidade social ou profissional.

Cláusula 69.ª

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirido ao serviço compete à entidade patronal repor o vencimento até perfazer a sua totalidade de retribuição mensal, no caso de as companhias seguradoras o não fazer, até ao limite de 4 meses.

Cláusula 70.ª

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Grupo A

Trabalhadores de armazém

Adegueiro - É o trabalhador que numa adega cooperativa é responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de adegueiro - É o trabalhador que coadjuva o adegueiro e o substitui nos impedimentos.

Ajudante de controlador de qualidade - É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e substitui nas ausências.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Auxiliar de armazém - É o(a) trabalhador(a) que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletas ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas adegas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados, principalmente durante a campanha da uva.

Controlador de qualidade - É o trabalhador que nos armazéns presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida e observando a forma de cumprimento das normas e produção da empresa; regista e transmite todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as ordens estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém actualizado o registo de mercadorias.

Obtido em: www.simedicos.pt

Encarregado geral de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo - É o trabalhador que interpreta projectos e outras especificações técnicas, de forma a identificar os dados necessários ao trabalho a realizar; Coordena equipas de trabalho; Planifica, coordena e executar as tarefas necessárias à instalação da vinha; Executa e coordena as operações inerentes à cultura da vinha; Prepara e higieniza as instalações e equipamentos de vindima e de recepção das uvas na adega; Executa as operações relativas ao controlo de maturação e recepção das uvas, vinificação e clarificação dos mostos, estabilização, envelhecimento e engarrafamento dos vinhos e ao fabrico de outros produtos derivados de uva;

Efectua análises organolépticas e laboratoriais de controlo de maturação das uvas, fermentação dos mostos, conservação e evolução/envelhecimento dos vinhos; Respeita a legislação em vigor no sector vinícola, bem como as normas de qualidade e de segurança, higiene e saúde no trabalho; Aplica estratégias de vendas; Regula e maneja equipamento vitivinícola, zelando pela sua manutenção.

Estagiário (Enólogo) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de enólogo.

Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) - É a trabalhadora que procede ao engarrafamento de vinhos por processos manuais ou mecânicos e aos serviços complementares de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe e entrega os produtos destinados aos associados, sem prejuízo de outras funções.

Operador de máquinas - É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de empilhadores, instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação, filtros, esmagamento, prensagem e outras inerentes à transformação.

Preparador de vinhos espumosos - É o trabalhador que extrai o depósito acumulado sobre a rolha no decurso da preparação dos vinhos espumosos.

Preparador de vinhos/vinagres/licores - É o trabalhador que prepara os vinhos e procede à constituição de lotes a partir de especificações recebidas; procede à trasfega do vinho e enche vasilhames através do sistema de bombagem ou outro; prepara os vinhos, passando, misturando e dissolvendo os ingredientes adequados, a fim de obter o produto com as características requeridas; efectua lotes de vinho de acordo com as especificações recebidas, procedendo ás ligações necessárias e accionando o sistema de bombagem a fim de misturar as quantidades dos diferentes tipos de vinho; verifica o indicador/medidor de capacidade, a fim de se verificar das quantidades de vinho trasfegados; colhe amostras dos diferentes lotes e envia-as á sala de provas e ou laboratório a fim de serem submetidas a prova e analisadas; lava o equipamento, utilizando materiais adequados.

Profissional de armazém - É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinhos e serviços complementares de armazém.

Grupo B

Tanoeiros

Ajudante de encarregado de tanoaria - É o trabalhador que colabora com o encarregado, coadjuvando-o na execução de tarefas que lhe são atribuídas e substituindo-o na ausência ou impedimento.

Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 l, com madeira devidamente aparelhada que lhe é entregue.

Construtor de tonéis e bolseiros - É o trabalhador que especificamente é responsável pela construção de tonéis e bolseiros, segundo as necessidades de capacidade da empresa.

Encarregado de tanoaria - É o trabalhador que na dependência do mestre de oficinas, quando ele existir, orienta o trabalho dos tanoeiros.

Mestre de oficina - É o trabalhador que superintende em todos os serviços na oficina, devendo dar a sua opinião na escolha de materiais inerentes ao ofício.

Tanoeiro de 1.ª - É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses; emenda a madeira que se parta durante a construção ou que se estrafie. Faz acenos de medição, quando não corresponda às medidas exigidas.

Tanoeiro de 2.ª - É o trabalhador que executa as mesmas funções do tanoeiro de 1.ª, embora se exigência da mesma produção e perfeição. A actividade deve ser predominante de aperfeiçoamento para tanoeiro de 1.ª

Trabalhador não diferenciado - É o trabalhador que faz o arrumo da tanoaria, procedendo à lavagem e limpeza do vasilhame novo ou reparado.

Obtido em: www.simedicos.pt

Grupo C

Manutenção

Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro - É o trabalhador que fabrica diversos tipos de embalagens de madeira, escolhe, serra e trabalha a madeira segundo as medidas ou formas requeridas, montas as partes componentes e liga-as por pregagem ou outro processo e confecciona ou coloca tampas. Por vezes emprega na confecção das embalagens material derivado de madeira ou cartão.

Lubrificador - É o profissional que predominantemente lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Oficial electricista - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial electricista - É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles executa trabalhos de menos responsabilidade.

Serralheiro - É o trabalhador que presta assistência às máquinas, e nomeadamente monta, repara e conserta maquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo ou bloco, assentamentos de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Grupo D

Motoristas e garagens

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veiculo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veiculo de carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo e pela carga que transporta. Procede à verificação directa dos níveis de óleo, agua e combustível e do estado e pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar as cargas e descargas e arrumação das mercadorias transportadas. Em caso de avaria ou acidente, toma as previdências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Servente de viaturas de carga - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias transportadas nos veículos de carga e faz entregas de volumes nos locais indicados pela firma.

Grupo E

Fogueiros

Chegador - É o trabalhador também designado por «ajudante» ou «aprendiz de fogueiro» que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou liquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções, nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido no Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo, ainda, providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de agua e combustível.

Grupo F

Trabalhadores químicos

Analista principal - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e sus derivados.

Analista (químicos) - É o trabalhador que efectua experiências, analises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Estagiário (analista químicos) - É o trabalhador que realiza um estágio de aptidão às funções de analista.

Obtido em: www.simedicos.pt

Preparador (químicos) - É o trabalhador que colabora na execução de experiência, analises e ensaios químicos e físico-químicos sob orientação de um assistente analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação de equipamentos e executando outras tarefas acessórias.

Grupo G

Trabalhadores técnicos de vendas e caixeiros

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) com condições de chefia habilitado a desempenhar em absoluto todas as funções que, segundo o uso e costumes, são inerentes a tal categoria.

Caixeiro(a)-ajudante - É o(a) trabalhador(a) que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

Caixeiro(a)-chefe de secção - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com um mínimo de 3 profissionais.

Caixeiro(a)-encarregado(a) - É o(a) trabalhador(a) que substitui o patrão ou gerente comercial, na ausência destes, e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que promove vendas sem as concretizar, colaborando em exposições ou outras formas de promoção.

Vendedor(a) - É o(a) trabalhador(a) que diligencias e realiza as vendas fora do estabelecimento e envia relatórios sobre as vendas efectuadas, podendo ter as seguintes designações; caixeiro de praça, se actua na área do concelho onde se encontra instalada a sede ou delegação da empresa a que se encontra adstrito e conselhos limítrofes; caixeiro-viajante, se actua numa zona geográfica determinada, fora daqueles concelhos.

Grupo H

Serviços administrativos e auxiliares

Categorias e definição

Analista de sistemas - É o(a) trabalhador(a) que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informática, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis, e consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático da informação; examina os dados obtidos e determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que pomo do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se, o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode corrigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático da informação.

Assistente administrativo(a) - É o(a) trabalhador (a) que executa varias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informações da direção, atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções da caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos

Obtido em: www.simedicos.pt

recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos designados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, chefe de divisão e chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que dirige ou chefia um sector dos serviços; são equiparados a esta categoria os trabalhadores que exerçam as funções de técnicos de contas e tenham sido indicados, nessa qualidade, à Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção ou chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço.

Cobrador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, normal e predominantemente, efectua, fora do escritório, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Contabilista/técnico de contas - É o(a) trabalhador(a) que organiza os serviços de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona os registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Continuo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminha-los ou informa-los: fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o seguimento apropriado; lê e traduz, se necessários, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Diretor(a) de serviços ou chefe de escritório - É o(a) trabalhador(a) que superintende em todos os serviços de escritório.

Estagiário (a) - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de dois anos, para o exercício de uma profissão.

Guarda - É o(a) trabalhador(a) maior de 21 anos de idade, que assegura a defesa e conservação das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados.

Guarda-livros - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou espaciais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; pode preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador(a) de computador - É o(a) trabalhador(a) que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas; faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos e verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes, executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes, é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência.

Programador(a) - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo o estudo e programação dos planos dos computadores e das mecanográficas.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado especifico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: redigir actas das reu-

Obtido em: www.simedicos.pt

niões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Servente de limpeza - É o(a) trabalhador(a) cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que presta serviço numa central telefónica, transmite aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Grupo I

Técnicos agrários

Eng.º técnico agrário - É o trabalhador que exerce dentro da empresa as funções compatíveis e correspondentes às suas habilitações específicas.

Técnico estagiário - É o trabalhador no primeiro ano da actividade.

ANEXO II

Condições de admissão e acessos

A - Trabalhadores de armazém

1- Condições de admissão:

Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de encarregado geral de armazém nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de armazém;

2.2- 1 ajudante de encarregado de armazém por cada grupo de 10 trabalhadores de armazém;

2.3- Por cada 2 ajudantes de encarregado de armazém;

2.4- 1 trabalhador com a categoria de encarregado de armazém quando existam 5 ou mais trabalhadores de armazém.

3- Acesso:

3.1- O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de 1 ano, incluindo o período experimental;

3.2- Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria máxima de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a 6 meses. Para beneficiar dessa redução terá de fazer prova, no momento da alteração, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal;

3.3- Se o profissional de armazém, ao fazer os 18 anos de idade, ainda não tiver 1 ano de casa, terá completar o tempo suficiente para 1 ano, o qual funcionará como período de adaptação;

3.4- Operador(a) de enchimento/engarrafador(a) terá um período de adaptação de 6 meses, incluindo o período experimental, contando-se para este efeito o tempo de serviço noutra empresa do sector, nos termos do número 2.

Trabalhadores administrativos

B - Engenheiros técnicos agrários

1- Definição:

1.1- É todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e

Obtido em: www.simedicos.pt

habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2- A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1- Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento;

2.2- A admissão dos bacharéis em engenharia é feita pelo grau I que é considerado complemento de formação académica;

2.3- A permanência máxima nos graus I, II e III é de três anos, findos os quais é automaticamente promovido ao grau imediatamente superior;

2.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3- Preenchimento de lugares e cargos:

3.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão;

3.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente ás funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

a) Admissão;

b) Mudança de carreira;

c) Nomeação;

d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* o preenchimento de lugares e cargos obrigam a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar;

3.4- Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á ás listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, ela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa;

3.5- Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no número 3.4.

C - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato;

1.1- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos;

1.2- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui factor de preferencia na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado;

Obtido em: www.simedicos.pt

1.3- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos numero anterior trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, actualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes;

1.4- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3;

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa;

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

D - Caixeiros

1- Condições de admissão:

Idade de 14 amos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

1 caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o numero de profissionais no estabelecimento, ou secção, seja igual ou superior a 3.

3- Acesso:

3.1- O praticante, logo que complete 3 anos de pratica ou atinja 18 anos de idade, será promovido obrigatoriamente a caixeiro-ajudante;

3.2- O caixeiro-ajudante, após 2 anos de permanência nesta categoria, passará a caixeiro.

E - Fogueiros

1- Condições de admissão:

Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

Havendo 3 ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- Os ajudantes ou aprendizes para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efectuar estágios de aprendizagem nos termos regulamentares os quais são de 1, 2 e 4 anos, em instalações de vapor de 3.ª, 2.ª e 1.ª categorias, respectivamente, e ser aprovados em exame.

F - Motoristas

1- Condições de admissão:

Idade de 21 anos, ou emancipado, e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações especiais:

2.1- Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre aquela solicite e o serviço o justifique.

G - Trabalhadores químicos

1- Condições mínimas:

1.1- Analista principal - Curso de química laboratorial de instituto industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes;

1.2- Analista estagiário - Curso auxiliar de laboratório químico de escola industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2- Acesso:

a) Os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o primeiro ano de serviço.

H - Trabalhadores electricistas

1- Condições de admissão:

a) Idade de 14 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 chefe de equipa nos estabelecimentos com 3 ou mais oficiais electricistas;

2.2- 1 encarregado nas empresas que tiverem ao seu serviço 5 oficiais.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Acesso:

3.1- Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os pré-oficiais, após 3 períodos de 8 anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

3.2-

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com os cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros-electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e cursos de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º período.

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo, a categoria de pré-oficial, 1.º período.

4- Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

4.1- O trabalhador terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente às normas de segurança de instalações eléctricas;

4.2- O trabalhador também pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com a categoria profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo electrónico.

I - Trabalhadores de tanoaria

1- Condições de acesso:

a) Idade de 18 anos, com excepção dos aprendizes, que é de 15 anos, e habilitações mínimas legais.

2- Dotações mínimas:

2.1- 1 trabalhador com a categoria de mestre de oficina nas empresas em que haja 30 ou mais trabalhadores de tanoaria;

2.2- 1 trabalhador com a categoria de encarregado nas empresas em que haja 5 ou mais trabalhadores de tanoaria;

2.3- 1 ajudante de encarregado de tanoaria por cada grupo de 10 trabalhadores de tanoaria;

2.4- Havendo um só profissional tanoeiro, este terá obrigatoriamente a categoria de tanoeiro de 1.ª

3- Aprendizagem e acesso:

3.1- A duração da aprendizagem é de 3 anos, divididos para efeito de remuneração em 3 períodos anuais;

3.2- As empresas obrigam-se a designar, de acordo com o órgão sindical que representar os trabalhadores do interior da empresa, 1 ou mais encarregados de aprendizagem e formação profissional, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes;

3.3- Os encarregados aprendizagem e formação profissional deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral, aprovados pelo sindicato;

3.4- Em outubro de cada ano, as empresas darão conhecimento ao sindicato dos programas de aprendizagem e formação profissional, bem como dos encarregados de aprendizagem designados nos termos do número anterior;

3.5- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um cerceado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui, com indicação do sector que a aprendizagem se verificou;

3.6- Os números totais de aprendizes não poderão exceder 50 % do número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se preveja a aprendizagem, podendo, no entanto, haver sempre 1 aprendiz;

3.7- Os aprendizes de tanoeiro, de serrador e de mecânico de tanoaria logo que completem 3 anos de estagio passarão à categoria de tanoeiro de 2.ª, de serrador ou de mecânico de tanoaria, de acordo com o seu sector profissional, depois de aprovados em exame profissional para a respectiva categoria, feito perante 1 representante da entidade patronal e de 1 do sindicato e, ainda, 1 técnico escolhido de comum acordo, que funcionará como árbitro;

3.8- Caso não obtenha aprovação nesse exame, o interessado terá 1 ano de aprendizagem, com vencimento de trabalhador não diferenciado, podendo então requerer novo exame no prazo de 6 meses; 3 se a decisão do júri for novamente desfavorável, poderá ainda o trabalhador requerer um último exame no prazo de 6 meses, passando à categoria de trabalhador não diferenciado, caso não obtenha aprovação;

3.9- O tanoeiro de 2.ª permanecerá durante um período nunca superior a 2 anos naquela categoria, findo o qual será obrigatoriamente classificado como tanoeiro de 1.ª;

3.10- Poderão requerer exame para acesso à categoria imediata os aprendizes que se encontrem em condições para tal, mesmo antes de concluírem o tempo normal de aprendizagem.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO III

Retribuições mínimas mensais

Tabela salarial «A»

Serviços administrativos e auxiliares

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025
I	Analista de sistemas Director(a) de serviços ou chefe de escritório	1 162,00 €
II	Chefe de departamento/de divisão/de serviços Contabilista/Técnico de contas Tesoureiro(a)	1 122,00 €
III	Chefe de secção ou chefe de vendas Guarda-livros Programador(a)	992,00 €
IV	Assistente administrativo Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direção	952,00 €
V	Caixa Operador de computadores de 1.ª	937,00 €
VI	Cobrador Operador de computadores de 2.ª *(a)* Telefonista de 1.ª	917,00 €
VII	Contínuo de 1.ª Guarda Porteiro Telefonista de 2.ª *(a)*	874,00 €
VIII	Contínuo de 2.ª *(a)* Servente de limpeza	873,00 €
IX	Estagiário	872,00 €

(a) Decorridos 2 anos depois da sua admissão terão que ser promovidos a 1.ª

Tabela salarial «B»

Trabalhadores de armazém

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal
		De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025
A	Analista principal (químicos) Engenheiro técnico agrário Enólogo	1 032,00 €
B	Caixeiro-encarregado Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém Encarregado de tanoaria	982,00 €
C	Caixeiro-chefe de secção Mestre de oficina	962,00 €
D	Engenheiro técnico agrário - Estagiário Enólogo (estagiário) Promotor de vendas Vendedor	952,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

E	Adegueiro Ajudante de controlador de qualidade Analista (químicos) Encarregado de armazém Fogueiro de 1.ª Oficial electricista Serralheiro	917,00 €
F	Ajudante de adegueiro Ajudante de encarregado de armazém Ajudante de encarregado de tanoaria Fogueiro de 2.ª Motorista de pesados	892,00 €
G	Caixeiro Carpinteiro de embalagens ou caixoteiro Construtor de tonéis e balseiros Estagiário (analista químicos) Fiel de armazém Fogueiro de 3.ª Motorista de ligeiros Operador de máquinas Preparador químico Tanoeiro de 1.ª Trolha ou pedreiro de acabamentos	877,00 €
H	Lubrificador Pré-oficial electricista Preparador de vinhos espumosos Preparador de vinhos/vinagres/licores	875,00 €
I	Ajudante de motorista Barrileiro Chegador do 3.º ano Distribuidor Profissional de armazém *(a)*) Servente de viaturas de carga Tanoeiro de 2.ª Trabalhador não diferenciado (tanoaria)	874,00 €
J	Caixeiro ajudante Chegador do 2.º ano Operador de enchimento/engarrafador *(a)*	873,00 €
L	Auxiliar de armazém	872,00 €

(a) O profissional de armazém quando no exercício de funções de destilador vencerá pelo grupo G.

Lisboa, 18 de fevereiro de 2025.

Pela ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal:

António Manuel da Silva Mendes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim M. F. Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de abril de 2025, a fl. 94 do livro n.º 13, com o n.º 81/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de de maio de 2024, apenas nas matérias agora acordadas, e nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 4900 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

(...)

SECÇÃO II

Local de trabalho, deslocações e transportes

(...)

SECÇÃO III

Transferências

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 34.ª

Conceito de retribuição

(...)

Cláusula 35.ª

Remunerações mínimas mensais

(...)

Cláusula 36.ª

Cálculo da retribuição

(...)

Cláusula 37.ª

Salário igual para trabalho igual

(...)

Cláusula 38.ª

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 39.ª

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.ª

Retribuição do trabalho suplementar

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

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

Cláusula 41.ª

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufira subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.ª

Subsídio de Natal

(...)

Cláusula 43.ª

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Pequeno-almoço ..... 3,80 €;
Almoço ou jantar ..... 15,00 €;
Diária completa ..... 45,00 €;
Dormida com pequeno-almoço ..... 30,00 €;
Ceia ..... 9,00 €.

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á 0,40 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6h00, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0h00 e as 5h00.

Cláusula 44.ª

Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um subsídio de frio de 29,50 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.ª

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 5,40 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.ª

Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.ª

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.ª

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.ª não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.ª

Tempo e forma de pagamento

(...)

Cláusula 48.ª

Folha de pagamento

(...)

Cláusula 49.ª

Documento de pagamento

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 50.ª

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:
– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa;
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (móvel);
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro;
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro;
– 25 de Dezembro

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:
a) O feriado municipal da localidade;
b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, poderá ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.ª

Direito a férias

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

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

4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

6- Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- Salvo o caso de cumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 53.ª

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 54.ª

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 55.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 56.ª

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 57.ª

Gozo seguido das férias

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.
2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 58.ª

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 59.ª

Impedimento do período de férias

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.
2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.
3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.
4- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 60.ª

Férias e serviço militar

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.
2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.
3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 61.ª

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 62.ª

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

(...)

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

(...)

CAPÍTULO VIII

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

(...)

SECÇÃO II

(...)

SECÇÃO III

Cláusula 94.ª

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

Obtido em: www.simedicos.pt

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;
b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 95.ª

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Segurança Social e outras regalias sociais

Cláusula 96.ª

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 97.ª

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 98.ª

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 99.ª

Segurança e saúde no trabalho

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 100.ª

Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0° C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0° C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 101.ª

Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 102.ª

Objetivos

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 103.ª

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

Obtido em: www.simedicos.pt

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 104.ª

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

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

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 105.ª

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar, ou através, do ou dos, superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

– Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
– Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
– Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
– Artigo 331.º - Sanções abusivas;
– Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 106.ª

Comissão técnica paritária

1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.

2- Compete à comissão técnica prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Deliberar sobre o local de reunião;
c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.
3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.
4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.
5- A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.
6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.
7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 107.ª

Manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.
2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 108.ª

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu cláusulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 109.ª

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 110.ª

Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.
2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 111.ª

Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 31 de maio de 2025.

Cláusula 112.ª

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, por transferência bancária, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, acompanhado de listagem dos trabalhadores a que dizem respeito e desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respetivas

B

A) Encarregado(a) de matadouro

Encarregado(a) de matadouro - É o profissional que, sob a orientação direta da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiro

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

Fogueiro - É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

Operador(a) de loja - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Vendedor(a) - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Operador(a) de loja-encarregado/chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado(a) de expedição - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor(a) - É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspetor(a)/chefe de vendas - É o trabalhador que inspeciona ou chefia o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de operador(a) de loja - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de operador(a) de loja.

D) Trabalhadores eletricistas

Oficial - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

E) Motoristas:

Ajudante de motorista/distribuidor - É o trabalhador que acompanha o motorista de pesados, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respetivas mercadorias no ato da entrega.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis, pesados ou ligeiros. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas. Sempre que necessário, procede à distribuição a retalho e descarga de mercadoria no cliente, podendo, neste caso, fazer a cobrança do valor da mercadoria no ato de entrega.

Obtido em: www.simedicos.pt

Motorista/distribuidor - É o trabalhador que efetua a distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto e/ou executa tarefas similares, podendo ainda fazer a cobrança do valor da mercadoria entregue. Cuida da viatura atribuída.

F) Trabalhadores da construção civil

Pedreiro - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos

Ajudante de mecânico(a) de automóveis - É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro(a) civil - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro(a) mecânico - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

Mecânico(a) de automóveis - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro(a) civil - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçaria de veículos, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro(a) mecânico - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações elétricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria)

Empregado(a) de refeitório - É o trabalhador que já atualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

I) Trabalhadores em carnes

Encarregado(a) de manutenção - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Manipulador(a) - É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efetuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respetivo local de trabalho.

Pendurador(a) - É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Operador(a) de subprodutos - É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

Praticante - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador(a) da apanha - É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação - É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respetivas câmaras.

Técnico(a) de produção fabril - Coordena o funcionamento e controla as necessidades das várias secções do setor de produção, nomeadamente: verifica a disponibilidade e a capacidade das viaturas de expedição;

Obtido em: www.simedicos.pt

assegura a gestão do FIFO; Regista e controla as saídas de produtos; Faz a gestão operacional dos recursos humanos do setor de produção; supervisiona as condições higiénicos sanitárias do setor de produção.

Técnico(a) de controlo de qualidade - Monitoriza e verifica as condições e os parâmetros de qualidade dos produtos, avalia e toma decisões face aos desvios encontrados; assegura e acompanha o controlo de pragas; desencadeia as ações corretivas com vista à eliminação das causas de não conformidade identificadas em controlos e atividades de monitorização; compila os resultados e elabora os relatórios de controlo de qualidade e assegura o seguimento das ações consequentes; Receciona e trata as reclamações de clientes e fornecedores bem como as resposta ao autocontrolo e requisitos de clientes; Faz o controlo documental da seção e trata os indicadores de reclamações de clientes e fornecedores e os indicadores de desvios microbiológicos e outros inerentes ao controlo de qualidade; Faz a gestão de *stock*, nomeadamente, a organização da estrutura de códigos de produto e o controlo e regularização de saídas e entradas.

Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho - Coordena as atividades e monitoriza as condições de segurança e saúde no trabalho; Prepara e promove a aquisição e distribuição de equipamentos de proteção individual (EPIS) aos funcionários; Assegura a formação na área de segurança e saúde no trabalho; Analisa e elabora os relatórios de acidentes no trabalho; Presta primeiros socorros no local de trabalho, em caso de acidente ou doença; Avalia riscos e implementa os planos de prevenção e mitigação de riscos bem como as medidas corretivas necessárias à prevenção de riscos; implementa as medidas de autoproteção nas instalações; supervisiona os comportamentos de colaboradores, fornecedores e visitantes e assegura a implementação e o cumprimento dos requisitos do sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho;

Operador(a) de ETAR - Garante o bom funcionamento da Estação de Tratamento de Águas Residuais (ETAR) e outros sistemas de tratamento de resíduos e efluentes em condições de segurança e minimizando os impactos ambientais; assegura a limpeza e conservação dos respetivos equipamentos e infraestruturas; verifica e controla o seu funcionamento; realiza as tarefas simples de manutenção preventiva e corretiva dos sistemas de tratamento de efluentes e águas residuais.

Operador(a) de subprodutos - É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mesmos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o funcionamento dos equipamentos e acondiciona os produtos finais obtidos.

Operador(a) de transformação de carnes - Desmancha as carcaças dos animais em peças e procede à sua desossa e limpeza, utilizando técnicas e instrumentos adequados. Procede a operações respeitantes à transformação de carnes, com vista à fabricação de produtos de carne e produtos derivados, nomeadamente fiambre, salsichas, hambúrgueres, almondegas, croquetes, empadas, espetadas, etc. Procede ao transporte de artigos para as câmaras frigoríficas, cuja temperatura regula e vigia. Colabora nas cargas e descargas das matérias-primas e produtos e ainda nas operações de abate de animais. Procede à limpeza dos locais e instrumentos utilizados.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza

Servente de limpeza - É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda - É o trabalhador cuja atividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Trabalhadores administrativos

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stock* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Obtido em: www.simedicos.pt

Caixa - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de serviços - Superintende, organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: Exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividades da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Diretor de serviços - Planeia. dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor-geral, administrador ou seus delegados.

Estagiário - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados

Obtido em: www.simedicos.pt

e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de informática - Faz a administração e manutenção dos sistemas informáticos e comunicações; faz o diagnóstico de *software* e *hardware*, analisa e prepara as aquisições e acompanha a respetiva implementação; assegura a manutenção das bases de dados e aplicações de sistema e a gestão dos recursos informáticos, redes e infraestruturas de comunicações.

Técnico de recursos humanos - Assegura a gestão administrativa de recursos humanos, incluindo o processamento de salários, elaboração de contratos de trabalho, mapas de férias, formação, recrutamento, seleção e acolhimento; assegura o controlo do absentismo, férias, horários de trabalho e prestação de trabalho suplementar no respeito pela legislação laboral e normas internas em vigor; garante a correta informação constante dos indicadores de gestão de recursos humanos e do balanço social; implementa os procedimentos administrativos no âmbito da medicina e acidentes no trabalho.

Técnico de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Encarregado(a) de matadouro	1 000,00 €
II	Encarregado(a) de expedição Encarregado(a) de manutenção Inspetor(a) chefe de vendas Operador(a) de loja encarregado/chefe de secção	927,00 €
III	Fogueiro(a) Motorista de pesados Técnico(a) de controlo de qualidade Técnico(a) de produção fabril Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho	918,00 €
IV	Mecânico(a) de automóveis de 1.ª Motorista/distribuidor de 1.ª Oficial eletricista Operador(a) de expedição Operador(a) de loja de 1.ª Operador(a) de subprodutos de 1.ª Pendurador(a) Serralheiro(a) civil de 1.ª Serralheiro(a) mecânico de 1.ª Vendedor(a)	890,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

V	Ajudante de motorista/distribuidor Arrumador(a)-carregador de câmaras frigorificas de congelação Expedidor(a) Mecânico(a) de automóveis de 2.ª Operador(a) de loja de 2.ª Operador(a) de subprodutos de 2.ª Pedreiro Serralheiro(a) civil de 2.ª Serralheiro(a) mecânico de 2.ª	882,00 €
VI	Empregado(a) de refeitório Guarda Manipulador(a) Mecânico(a) de automóveis de 3.ª Operador(a) de ETAR Operador(a) de loja de 3.ª Operador(a) de subprodutos de 3.ª Operador(a) de transformação de carnes Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro(a) mecânico de 3.ª	879,00 €
VII	Ajudante de fogueiro Ajudante mecânico(a) de automóveis Ajudante de serralheiro(a) civil Ajudante de serralheiro(a) mecânico Praticante Pré-oficial eletricista Servente de limpeza Servente de pedreiro Trabalhador(a) de apanha Vendedor(a) estagiário	875,00 €

ANEXO III

Tabela salarial - Administrativos

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas mensais
I	Diretor(a) de serviços	1 290,00 €
II	Contabilista/técnico oficial de contas	1 260,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro(a)	1 175,00 €
IV	Chefe de secção Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de contabilidade Técnico(a) de informática Técnico de recursos humanos Técnico(a) de secretariado	985,00 €
V	Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa	929,00 €
VI	Assistente administrativo(a) de 2.ª	889,00 €
VII	Estagiário(a) - (Até 1 ano)	875,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Diretor(a) de serviços.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Técnico(a) de contabilidade;
Técnico(a) informático;
Contabilista/técnico(a) oficial de contas;
Tesoureiro(a).

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado(a) de matadouro;
Técnico(a) de produção fabril;
Técnico(a) de controlo de qualidade;
Técnico(a) de segurança e saúde no trabalho.

3- Encarregados, contramestres, mestres, e chefes de equipa:

Chefe de secção;
Encarregado(a) de expedição;
Encarregado(a) de manutenção.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Chefe de serviços;
Contabilista/técnico(a) oficial de contas;
Técnico(a) administrativo;
Técnico(a) de contabilidade;
Técnico(a) de secretariado.

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa.

5.2- Comércio:

Operador(a) de loja;
Vendedor(a).

5.3- Produção:

Aproveitador(a) de subprodutos;
Manipulador(a);
Pendurador(a)

5.4- Outros:

Fogueiro;
Mecânico(a) de automóveis;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista-distribuidor;
Oficial eletricista;
Operador(a) de expedição;
Pedreiro;
Serralheiro(a) civil;
Serralheiro(a) mecânico.

6- Profissionais semiqualificados:

Ajudante de motorista;
Empregado(a) de refeitório;
Arrumador(a)-carregador(a) de câmaras frigoríficas de congelação.

Obtido em: www.simedicos.pt

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):
Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador(a) da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A- Praticantes e aprendizes:
A.1- Praticantes de comércio:
Vendedor(a) estagiário(a).

A.2- Praticantes de produção e outros:
Ajudante de fogueiro;
Ajudante de mecânico(a) de automóveis;
Ajudante de serralheiro(a) civil;
Ajudante de serralheiro(a) mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial eletricista.

Lisboa, 6 de fevereiro, de 2025.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE):

Pedro Raposo Ribeiro, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 2 de abril de 2025, a fl. 94 do livro n.º 13, com o n.º 79/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera o anexo I («Tabela de remunerações») e o anexo VI («Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024, procedendo à sua atualização para o ano de 2025.

2- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA; Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS, SA; AdP Valor - Serviços Ambientais, SA; AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pela associação sindical outorgante.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de eletricidade de origem eólica, geotérmi-

Obtido em: www.simedicos.pt

ca, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

4- Os anexos I e VI do ACT passam a ter a seguinte redação:

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	6 005,00 €	6 110,00 €	6 218,00 €	6 327,00 €	6 332,00 €	n.a.	n.a.
B	5 010,00 €	5 184,00 €	5 366,00 €	5 554,00 €	5 747,00 €	5 848,00 €	5 952,00 €
C	4 179,00 €	4 325,00 €	4 477,00 €	4 632,00 €	4 795,00 €	4 879,00 €	4 965,00 €
D	3 489,00 €	3 610,00 €	3 735,00 €	3 866,00 €	4 000,00 €	4 070,00 €	4 143,00 €
E	2 911,00 €	3 012,00 €	3 117,00 €	3 226,00 €	3 338,00 €	3 397,00 €	3 455,00 €
F	2 436,00 €	2 521,00 €	2 605,00 €	2 695,00 €	2 787,00 €	2 835,00 €	2 884,00 €
G	2 048,00 €	2 116,00 €	2 185,00 €	2 257,00 €	2 334,00 €	2 376,00 €	2 416,00 €
H	1 732,00 €	1 787,00 €	1 844,00 €	1 903,00 €	1 966,00 €	1 998,00 €	2 031,00 €
I	1 485,00 €	1 530,00 €	1 577,00 €	1 625,00 €	1 675,00 €	1 702,00 €	1 728,00 €
J	1 289,00 €	1 326,00 €	1 347,00 €	1 388,00 €	1 430,00 €	1 451,00 €	1 473,00 €
K	1 111,00 €	1 141,00 €	1 174,00 €	1 208,00 €	1 242,00 €	1 261,00 €	1 280,00 €
L	970,00 €	987,00 €	1 014,00 €	1 042,00 €	1 071,00 €	1 088,00 €	1 103,00 €
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 605 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 161 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 83 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 284 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 316 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 415 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 414 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 123 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 91 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 201 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 206 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 179 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 104 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 25 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 9 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 3 trabalhadores/as.
Total: 3219.»

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3219 trabalhadores/as e 16 empresas.

Texto consolidado

«Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA; Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS, SA; AdP Valor - Serviços Ambientais, SA; AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos pelo presente ACT 3219 trabalhadores e 16 empresas, com a distribuição inicial detalhada no anexo VI.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 2.ª

Vigência e sobrevigência

1- Este ACT entra em vigor no quinto dia subsequente ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto nos números 3 e 4.

2- O presente ACT vigora pelo prazo de 36 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número precedente.

3- Salvo impedimento legal, as condições constantes das cláusulas 48.ª, 49.ª, 51.ª e 53.ª produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2018, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

4- A tabela salarial constante do anexo I vigorará a partir de 1 de janeiro de 2019, respeitando o disposto no anexo IV - Transições.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o ACT renova-se sucessivamente por iguais períodos de 36 meses;

b) Havendo denúncia, o ACT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses;

c) Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a trinta dias, o prazo de sobrevigência suspende-se;

d) Para efeitos das alíneas *b)* e *c)*, o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de dezoito meses.

6- Decorrido o prazo referido nas alíneas *b)* e *d)* do número anterior, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante quarenta e cinco dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca

Cláusula 3.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

a) Anexo I - Tabela de remunerações;

b) Anexo II - Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções;

c) Anexo III - Regras de progressão e evolução na carreira;

d) Anexo IV - Transições;

e) Anexo V - Mapas ajudas de custo;

f) Anexo VI - Empregadores e trabalhadores abrangidos.

CAPÍTULO II

Informações sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

Cláusula 4.ª

Dever de informação

1- Na contratação as empresas devem informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente quanto a situações de acumulação de funções que careçam de autorização.

3- Devem ser prestadas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho, nos termos da cláusula 23.ª;

c) A categoria do trabalhador, nos termos do disposto no anexo II deste ACT, bem como a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

Obtido em: www.simedicos.pt

h) O valor e a periodicidade da retribuição;
i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
k) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;
l) A indicação da aplicação deste ACT;
m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições da lei, desta convenção ou do regulamento interno da empresa.
5- Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

Cláusula 5.ª

Meios de informação

1- A informação prevista no artigo anterior é prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.
2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *d)*, *h)* e *i)* do número 3 do artigo anterior.
3- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade

Cláusula 6.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 7.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/a 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 8.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.

Cláusula 9.ª

Meios de vigilância à distância

1- O empregador 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 ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa 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 10.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 caráter não profissional que envie, receba ou consulte.

2- O endereço de correio eletrónico fornecido pela empresa apenas deve ser utilizado para fins profissionais.

3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

Cláusula 11.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 IV

Igualdade e não discriminação

Cláusula 12.ª

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de 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

Obtido em: www.simedicos.pt

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 setor de atividade 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.

3- 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.

4- A empresa deve afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 13.ª

Proibição de discriminação

1- A empresa não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação profissional que constitua 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. São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade, a antiguidade e a zona geográfica onde se insere o trabalhador.

Cláusula 14.ª

Assédio

1- 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.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 15.ª

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.ª

Deveres das empresas

1- São deveres das empresas:

a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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

d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

Obtido em: www.simedicos.pt

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) 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;

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e procurando organizar o trabalho por forma a manter condições de segurança, nomeadamente em locais isolados ou sujeitos a especiais condições de segurança no trabalho;

j) Fornecer ao/à trabalhador/a a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

k) Manter atualizado o registo dos/as 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;

l) Entregar ao trabalhador, com a cessação do contrato de trabalho, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador.

2- As empresas devem proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

3- Na organização da atividade, a empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

Cláusula 17.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;

b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins das empresas;

c) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

g) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

h) 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;

i) Não utilizar os bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador para outros fins que não seja atividade para a empresa;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

k) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

n) Informar a empresa, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 18.ª

Garantias do trabalhador

1- É proibido às empresas:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT ou na lei, ou ainda quando haja acordo escrito;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO VI

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 19.ª

Categoria profissional

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT já se encontram ao serviço das empresas serão classificados numa das categorias profissionais definidas no anexo II, de acordo com o disposto no anexo IV.

2- Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das empresas após a data da entrada em vigor deste ACT serão classificados na categoria profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II.

3- A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência das empresas.

Cláusula 20.ª

Garantia de direitos

Da revisão de carreiras operada nos termos do presente acordo não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador/a exerça, quando o interesse da empresa o exija, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da categoria correspondente às funções que predominantemente desempenha, bem como os subsídios que lhe são inerentes previstos neste ACT, observando-se o disposto no número seguinte. Para este efeito, entende-se que um trabalhador exerce funções inerentes a uma determinada categoria apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria.

2- Sempre que um trabalhador desempenhe predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída (entendendo-se que um trabalhador desempenha predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria) e a que corresponda maior retribuição base e esse desempenho se tornar permanente por decisão escrita da empresa, ou decorridos mais de doze meses consecutivos, ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, adquire o direito a essa categoria, mas sem prejuízo de manter o desempenho das funções correspondentes à categoria em que estava classificado, de forma não predominante. Os períodos de tempo previstos neste número iniciar-se-ão

Obtido em: www.simedicos.pt

somente após a entrada em vigor do ACT. Contudo, se após 31 de dezembro de 2018 um trabalhador estiver na situação regulada neste número e essa situação se mantiver há mais de vinte e quatro meses consecutivos, a aquisição do direito à categoria correspondente ao desempenho predominante ocorrerá no dia seguinte àquele em que ultrapassar esses vinte e quatro meses (salvo se entretanto perfizer doze meses consecutivos ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, contados a partir da entrada em vigor do ACT).

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao desempenho de funções em regime de comissão de serviço, nem às situações de substituição temporária de trabalhador de categoria profissional a que corresponda retribuição base superior que sejam reguladas por acordo escrito, as quais serão regidas pelos termos desse acordo, mas não devendo ocorrer um uso injustificado de acordos escritos sucessivos.

CAPÍTULO VII

Carreiras profissionais

Cláusula 22.ª

Carreiras profissionais

O regime de carreiras profissionais é o previsto no anexo II a este ACT.

CAPÍTULO VIII

Organização e prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade na sede, polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local contratualmente definido, o que constituirá o seu local de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes sobre transferência de local de trabalho. Quando o local de trabalho corresponda a um polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local considera-se nele compreendida toda a zona ou área correspondente a esse polo, centro, ou local em que o trabalhador tenha de desempenhar a sua atividade por inerência das respetivas funções.

2- A empresa pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local ou área de trabalho, nos termos da lei.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- Em caso de transferência a empresa custeará as despesas comprovadas do trabalhador resultantes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, em ambas as situações nos termos definidos por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na ausência deste, nos termos da lei.

Cláusula 24.ª

Mobilidade interna e entre empresas

1- As regras referentes a mobilidade interna e entre empresas serão definidas em regulamento interno. As eventuais alterações ao regulamento interno serão objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores.

2- A mobilidade entre empresas requer acordo escrito tripartido, salvo nos casos de trabalhadores em cujo contrato de trabalho conste a possibilidade de mobilidade entre empresas.

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, mas sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de duração inferior que na data de entrada em vigor deste ACT estejam a ser praticados por trabalhadores.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 26.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

4- São horários fixos aqueles em que estão previamente determinadas as horas do início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso; são horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados pela empresa, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho.

Cláusula 27.ª

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos será organizada por cada empresa em linha com as suas próprias regras internas, observando as condições previstas neste ACT.

2- 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.

3- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo ou este resultar do seu contrato individual de trabalho, ou caso se encontre já a prestar, ou tiver prestado anteriormente (há não mais de 7 anos), trabalho em regime de turnos.

4- Considera-se como trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados.

5- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhadas em regime de turnos.

6- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço e ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei. A empresa deverá organizar o regime de turnos de forma que a cada trabalhador sejam conferidos como dias de descanso um sábado e um domingo consecutivos em cada período de quatro a seis semanas, salvo se operacionalmente tal for inviável, designadamente por força de férias ou ausências temporárias de trabalhadores.

7- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil, mas sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela empresa, e são afixados nos locais de trabalho, com uma antecedência de 30 dias antes da sua entrada em vigor, sendo a sua elaboração ou alteração objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

8- 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 (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior, desde que pelo menos de 24 horas) 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 (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior) e sejam autorizadas por essa chefia.

9- 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 (salvo se o consentimento não for necessário, em conformidade com o previsto no número 3, supra), sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.

10- A empresa pode, em consonância com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.

11- A alteração do regime prevista no número anterior é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 28.ª

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além do previsto na lei, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador, salvo se o acordo do trabalhador tiver sido já expresso no seu contrato individual de trabalho. Salvo se as partes tiverem acordado diferentemente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

Cláusula 30.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- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores obrigam-se a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. 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;

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou, em caso de impedimento justificado, ao pagamento das despesas de transportes.

4- Para além do referido no número anterior, os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 51.ª

Cláusula 31.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais quanto a matérias não expressamente previstas.

3- Salvo acordo em sentido diverso, as empresas serão as proprietárias dos instrumentos de trabalho e responsáveis pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, podendo as partes acordar no pagamento de um montante global fixo para compensação dessas despesas.

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor, desde que previamente autorizado pela empresa ou por esta expressamente sancionado se as razões que o determinaram não possibilitaram a sua autorização prévia, excluindo-se as situações que a lei considera como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

5- O trabalho suplementar previsto no número 2 está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.ª

Descanso compensatório

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será compensado nos termos da lei.

Cláusula 34.ª

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando o trabalhador preste mais de 10 horas diárias, caso em que poderá prestar 6 horas de trabalho consecutivo.

2- É admitida a jornada contínua, com o limite de seis horas de trabalho consecutivo, nos termos regulamentados pela empresa.

3- O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para trinta minutos no caso de trabalho por turnos ou outra modalidade de horário que pressuponha a prestação contínua do trabalho e ainda no caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo.

Cláusula 35.ª

Comissão de serviço

1- Sem prejuízo de poderem ser exercidos em regime de comissão de serviço outros cargos e funções previstos na lei, serão exclusivamente exercidos nesse regime de comissão de serviço os cargos correspondentes a diretor, coordenador e responsável existentes na organização das empresas, uma vez que o seu desempenho supõe uma especial relação de confiança relativamente ao titular dos cargos, e os cargos que integrarem funções de chefia.

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período que for acordado por escrito, ou, na ausência de estipulação deste, 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 pelo menos 120 dias.

3- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

a) A manter-se 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.ª

Descanso diário

1- Sem prejuízo das exceções previstas na lei e do disposto no número seguinte, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- Relativamente aos/às trabalhadores/as com as categorias profissionais de técnico/a operativo/a B, técnico/a operativo/a C, técnico/a A, técnico/a B e técnico/a C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o/a trabalhador/a direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.

Cláusula 37.ª

Descanso semanal

Os dias de descanso semanal são dois, correspondendo ao sábado e ao domingo, sendo que o primeiro é o complementar e o segundo o obrigatório, ou os dias previstos nas escalas de turno rotativas no regime de turnos e de laboração contínua, considerando-se, quanto a estes, que o primeiro dia é o dia de descanso semanal complementar e o segundo dia é o dia de descanso semanal obrigatório. Todos os restantes dias são considerados úteis, com exceção dos feriados em que, sendo embora considerado trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados, será compensado com um acréscimo de 75 % da retribuição correspondente ou com descanso compensatório com a duração de 75 % do número de horas prestadas, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 38.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 do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se um dia completo de trabalho o número de horas que resultar da média dos períodos normais de trabalho diário durante esse mês.

Cláusula 39.ª

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, e respetivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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, nos termos previstos na lei;

Obtido em: www.simedicos.pt

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste ACT;

i) As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se motivos para justificação de faltas ao abrigo das alíneas *j)* e *k)* do número 2, as seguintes situações:

a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 40.ª

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.

2- As faltas previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 39.ª terão perda de retribuição se tal for comunicado ao trabalhador no ato de autorização ou aprovação.

Cláusula 41.ª

Consequência das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, que não é contado no cômputo da sua antiguidade, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

Cláusula 42.ª

Falta - Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à empresa. A empresa poderá recusar essa substituição se o pedido do trabalhador for apresentado com uma antecedência que não permita à empresa uma organização atempada dos períodos de férias da generalidade dos trabalhadores com horário de trabalho ou com funções idênticas;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

Cláusula 43.ª

Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3 e na lei.

2- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis para a generalidade dos trabalhadores.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, ao gozo de dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias.

4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- Da aplicação do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

6- Por acordo entre empresa e trabalhador o gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7- A empresa, por questões de funcionamento da sua atividade, poderá encerrar determinadas instalações ou serviços nas segundas ou sextas-feiras respetivamente anteriores ou posteriores a dia feriado, podendo marcar

Obtido em: www.simedicos.pt

esses dias de encerramento como gozo de férias dos seus trabalhadores, até ao limite de dois dias por ano e por trabalhador, comunicando-o aos trabalhadores, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

Cláusula 44.ª

Feriados facultativos

Além dos feriados obrigatórios fixados na lei serão observados, a título de feriados facultativos, o feriado municipal onde a sede ou polo estão localizados ou nos termos definidos por cada empresa para efeitos de fixação do mesmo feriado facultativo à generalidade dos seus trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 45.ª

Dispensa

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de um dia, a gozar na data de aniversário ou noutro dia à escolha do trabalhador e definido previamente e por acordo com a empresa.

CAPÍTULO X

Prestações pecuniárias

Cláusula 46.ª

Retribuição do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este ACT é a fixada nos anexos I, II e IV.

2- Não se consideram retribuição, nos termos da lei:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

3- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

4- O disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é a supletivamente estabelecida na lei.

Cláusula 47.ª

Determinação da retribuição horária

Para efeitos previstos neste ACT, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

Obtido em: www.simedicos.pt

$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 48.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária normal com os seguintes acréscimos:

a) 35 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;

b) 45 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 75 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, não sendo imediatamente antecedente ou subsequente e implicando deslocação do trabalhador da sua residência para o local da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor hora do trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil (primeira hora) ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 49.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que, por virtude da laboração contínua, ou em horário alargado das empresas, prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno que consiste numa percentagem da retribuição base mensal, nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo ou dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos - 25 %;

b) Nas escalas de dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, em que um turno é diurno e outro parcialmente noturno, ou de dois turnos rotativos em que um é diurno e outro totalmente noturno, mas com descanso semanal fixo, ou dois turnos rotativos, com descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos - 18 %;

c) Nas escalas de turnos diurnos sem descanso semanal fixo, ou com dois turnos em que um é parcialmente noturno, mas com descanso semanal fixo ao domingo - 11 %.

2- Os subsídios cujos valores se encontram fixados no número um desta cláusula incluem a remuneração por trabalho noturno.

3- O trabalhador que deixe de prestar trabalho em regime de turnos por conveniência da empresa e por períodos não superiores a 15 dias mantém o direito ao montante correspondente ao subsídio de turno mensal, mas aplicando-se também, nesses períodos, o previsto no número 2.

4- O trabalhador que há mais de 7 anos seguidos ou 10 interpolados venha prestando trabalho em regime de turnos na modalidade prevista na alínea *a)* do número 1, e por iniciativa da empresa, por motivo de força maior ou por razões médicas (reconhecidas pelo médico do trabalho da empresa) deixe de prestar trabalho em regime de turnos, mantem o direito ao respetivo subsídio durante mais 15 meses, sendo o mesmo reduzido trimestralmente durante esse período em 20 % do montante que era recebido quando deixou de praticar o referido regime de turnos, até se extinguir no termo dos 15 meses.

Cláusula 50.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber mensalmente uma retribuição especial correspondente a uma percentagem fixada, por acordo escrito, entre 15 % e 21,2 % da respetiva retribuição base mensal, mas sem prejuízo dos valores superiores que na data de entrada em vigor do presente ACT venham sendo praticados para alguns trabalhadores.

2- O processo de atribuição deverá ser formalizado através da celebração de acordo escrito, salvo se tal estiver já regulado no contrato individual de trabalho do trabalhador, podendo as partes acordar que o montante da retribuição especial está integrado na retribuição mensal.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- A atribuição desta retribuição especial terá sempre cariz temporário e vigorará enquanto se mantiver o regime de isenção de horário de trabalho. Quando cessar esse regime, por qualquer razão, o trabalhador deixará de receber essa retribuição especial. Caso a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho cesse por iniciativa da empresa e o trabalhador se encontre a prestar trabalho neste regime há mais de 5 anos consecutivos, o trabalhador mantém o direito à respetiva retribuição especial durante 120 dias após termo da prestação de trabalho sob este regime.

4- O previsto no número 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores que hajam renunciado a receber uma retribuição especial pelo regime de isenção de horário de trabalho, nem aos trabalhadores em regime de comissão de serviço, cujas condições remuneratórias constam do acordo de comissão de serviço celebrado.

5- O previsto no número 1 desta cláusula não prejudica as situações de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho na data de entrada em vigor do ACT, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem que do ACT decorra uma obrigação de atribuição da retribuição especial nos casos em que esta não está a ser atribuída.

Cláusula 51.ª

Subsídio de disponibilidade ou prevenção

1- Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 30.ª, terão direito a um subsídio por cada hora ou fração de todo o tempo em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a 1,20 €.

2- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor deste ACT venham já recebendo valor superior poderão acordar com a empresa numa forma de compensação da diferença, passando nesse caso a receber o montante de 1,20 €. Na ausência desse acordo, manterão o montante que vêm recebendo, mas sem aumentos subsequentes até o montante que recebem ser igualado pelo valor referido no número 1.

Cláusula 52.ª

Remuneração em regime de comissão de serviço

Os trabalhadores nomeados em regime de comissão de serviço terão as condições de remuneração que vierem a ser acordadas e que constarão expressamente do acordo escrito de comissão de serviço, as quais nunca poderão ser inferiores ao total das retribuições auferidas antes do início de exercício deste regime, com respeito pelo previsto neste ACT.

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.

2- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial têm direito ao montante integral do subsídio de refeição, salvo se o seu período de trabalho normal diário for inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O trabalhador que receba ajudas de custo nos termos das cláusulas 57.ª e 58.ª deste ACT não tem direito a subsídio de refeição.

4- Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:

a) Almoço - Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive - 7,60 €;

b) Jantar - Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive - 7,60 €.

5- O disposto nos números anteriores não se aplica quando a empresa forneça as refeições em espécie ou compense o respetivo custo.

Cláusula 54.ª

Subsídio de férias

1- Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- O subsídio de férias será pago integralmente no mês de maio de cada ano, salvo se o trabalhador gozar pelo menos dez dias úteis consecutivos antes do mês de maio, caso em que o subsídio será pago integralmente no mês imediatamente anterior ao mês em que são gozados aqueles dias de férias.

Cláusula 55.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição base mensal acrescida do subsídio de turno, do subsídio que esteja a ser pago pela comissão de serviço e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição e subsídios em vigor nesse mês.

Cláusula 56.ª

Viatura própria - Abono

O trabalhador que se desloque ao serviço da empresa em viatura própria, e com a concordância desta, tem direito a receber uma compensação no valor fixado para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

Cláusula 57.ª

Deslocação em serviço no território nacional - Ajudas de custo

1- Considera-se deslocação em serviço a efetuada pelo trabalhador, ao serviço da empresa, que implique um afastamento superior a 35 km dos limites definidos no mapa que constitui o anexo V deste ACT.

2- O trabalhador deslocado em serviço no território nacional, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

Cláusula 58.ª

Deslocação em serviço ao estrangeiro - Ajudas de custo

1- Considera-se deslocado no estrangeiro o trabalhador que se encontre, ao serviço da empresa, fora de Portugal.

2- O trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

CAPÍTULO XI

Equipamentos de protecção individual

Cláusula 59.ª

Princípios gerais

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- Sempre que necessário, a empresa fornece gratuitamente ao trabalhador equipamentos de proteção individual.

3- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido pela empresa e que esta venha a instituir por razões de serviço.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 60.ª

Formação contínua

1- A empresa garante a cada trabalhador, em cada período de cinco anos, formação durante um período mínimo de 200 horas, correspondente à média de 40 horas por ano.

2- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação prevista no número anterior, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

3- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

4- Se a empresa não proporcionar atempadamente as horas de formação previstas nos números anteriores, o trabalhador tem direito a receber um subsídio para pagamento do custo de formação de montante igual à retribuição base correspondente ao crédito de horas de formação em falta, que será pago diretamente à entidade formadora ou ao trabalhador, neste caso, contra apresentação de recibo comprovativo do pagamento da formação a esta entidade.

5- A área da formação a que se refere o número anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 61.ª

Trabalhadores-estudantes

Sem prejuízo de situações mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho ou em acordo escrito, o estatuto de trabalhador-estudante fica sujeito à legislação em vigor.

Cláusula 62.ª

Responsabilidade social

1- As empresas reconhecem aos seus trabalhadores a qualidade de «partes interessadas» no âmbito das relações laborais, fomentando o seu envolvimento, ponderando as suas sugestões nas áreas da gestão operacional da higiene, segurança e saúde no trabalho e da qualidade.

2- As empresas comprometem-se a observar, sempre que possível, no sentido mais favorável para os seus trabalhadores, as bases mínimas das normas em que se encontrem certificadas.

Cláusula 63.ª

Seguro de saúde e seguro de vida

1- As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos respetivos cônjuges não separados de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).

2- Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.

3- As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.

Cláusula 64.ª

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença prolongada grave do foro oncológico, a empresa procurará ocupar o trabalhador em função compatível com a sua incapacidade, nos termos previstos na lei.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho reconhecido pela seguradora, ou de doença profissional reconhecida pela medicina do trabalho da empresa e pela Segurança Social, ou de doença prolongada grave do foro oncológico reconhecida pela Segurança Social, a empresa pagará, durante o período de incapacidade fixado pela seguradora ou pela Segurança Social, conforme o caso, um complemento cujo valor será igual à diferença entre a retribuição mensal líquida auferida à data do acidente ou do início da baixa da Segurança Social e o montante do subsídio atribuído pela seguradora ou pela Segurança Social. Esse complemento deixará de ser devido a partir do momento em que a seguradora ou a Segurança Social deixem de atribuir um subsídio pela situação de incapacidade temporária absoluta.

3- A retribuição mensal líquida de referência referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a retribuição base mensal da categoria em que o trabalhador se enquadra e que auferiria se estivesse ao serviço durante o período de incapacidade.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 65.ª

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na legítima atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 66.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado por esta disponibilizado, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

3- As direções dos sindicatos comunicarão, por escrito, à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, também por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

4- Os delegados sindicais com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da atividade sindical, de um crédito de horas mensal correspondente a 8 horas, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção do sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por delegado sindical.

5- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita à empresa, por parte da comissão intersindical ou do sindicato respetivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

6- Quando pretenda utilizar o crédito de horas, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia, em regra com a antecedência mínima de dois dias úteis.

7- A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que ambas as partes o julguem conveniente.

8- O tempo despendido nessas reuniões não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 67.ª

Dirigentes sindicais

1- Os membros da direção de associação sindical com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da sua atividade sindical, de um crédito de horas nos termos da lei, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção do sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por dirigente.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, por escrito, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, a empresa ou o serviço que esta indicar, dessa alteração com uma antecedência de 15 dias.

4- Os membros da direção da associação sindical usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

5- Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, por escrito, com a antecedência mínima de 8 dias.

Cláusula 68.ª

Direito de reunião

1- Nos termos da lei, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, nos termos da lei.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical, ou intersindical, sendo comunicado à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que se pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, e afixada a respetiva convocatória.

4- Os membros de direção de associações sindicais representativas de trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 69.ª

Direito a instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em estabelecimento ou empresa com 150 ou mais trabalhadores.

Cláusula 70.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, ou os delegados sindicais, quando aquela não exista, podem reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que ambas as partes o julguem conveniente, para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 71.ª

Quotização sindical

As empresas obrigam-se, sem qualquer imputação de custos e com observância das disposições legais, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.ª

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste ACT.

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste ACT.

3- A comissão paritária é composta por três representantes das empresas e igual número de representantes sindicais.

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 ACT, 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, por escrito, com 30 dias de antecedência.

7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede do Grupo ADP 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.

CAPÍTULO XV

Cláusula geral e transitória

Cláusula 73.ª

Cláusula geral e transitória

1- Todas as cláusulas e disposições deste ACT que violem disposições legais imperativas não serão aplicáveis enquanto se mantiverem vigentes as disposições legais que as proíbem.

2- Com as adaptações expressamente previstas neste ACT - e sem prejuízo do previsto no número 4 da cláusula 2.ª e nos anexos a este ACT -, a partir da data de entrada em vigor do ACT as condições estabelecidas neste passarão a ser aplicadas a todos os trabalhadores abrangidos, deixando de ser aplicadas as condições em vigor nas empresas relativamente às matérias reguladas no ACT, nomeadamente as decorrentes de regulamentação interna das empresas, com ressalva de prestações pecuniárias que vêm sendo auferidas por alguns trabalhadores, que hajam sido acordadas expressamente em sede de contrato individual de trabalho e respeitem a anuidades, subsídio de condução, subsídio de água e eletricidade, subsídio de formação, subsídio de deslocação, subsidio de transporte e complemento vencimento microbiologia, sem prejuízo de a empresa poder fazer cessar essas prestações mediante uma forma de compensação que seja acordada com o trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, serão mantidos, quando mais favoráveis, relativamente aos trabalhadores que deles usufruem na data de 2 de agosto de 2018, os seguintes benefícios decorrentes de regulamentação interna ou usos e práticas das empresas: Abono para falhas, subsídio de turnos, subsídio de função, subsídio de responsabilidade e compensação ao abrigo da política de mobilidade geográfica.

4- Com o primeiro processamento salarial que venha a ser realizado após a entrada em vigor do presente ACT, os trabalhadores abrangidos receberão uma importância única, a título de compensação extraordinária, de 125,00 €, salvo quando a mesmo já tenha sido anteriormente processada aos/às trabalhadores/as em causa, entre o ano de 2018 e a data de início de vigência do ACT, designadamente por força de portaria de extensão de ACT de conteúdo idêntico ao presente. Excluem-se os trabalhadores que na data de entrada em vigor do ACT estejam em regime de licença sem retribuição, ou em regime de cedência a empresas não outorgantes do ACT ou com o contrato de trabalho suspenso (salvo se a suspensão decorrer de doença ou acidente de trabalho ou de gozo de licença parental ou dirigentes sindicais em exercício).

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	6 005,00 €	6 110,00 €	6 218,00 €	6 327,00 €	6 332,00 €	n.a.	n.a.
B	5 010,00 €	5 184,00 €	5 366,00 €	5 554,00 €	5 747,00 €	5 848,00 €	5 952,00 €
C	4 179,00 €	4 325,00 €	4 477,00 €	4 632,00 €	4 795,00 €	4 879,00 €	4 965,00 €
D	3 489,00 €	3 610,00 €	3 735,00 €	3 866,00 €	4 000,00 €	4 070,00 €	4 143,00 €
E	2 911,00 €	3 012,00 €	3 117,00 €	3 226,00 €	3 338,00 €	3 397,00 €	3 455,00 €
F	2 436,00 €	2 521,00 €	2 605,00 €	2 695,00 €	2 787,00 €	2 835,00 €	2 884,00 €
G	2 048,00 €	2 116,00 €	2 185,00 €	2 257,00 €	2 334,00 €	2 376,00 €	2 416,00 €
H	1 732,00 €	1 787,00 €	1 844,00 €	1 903,00 €	1 966,00 €	1 998,00 €	2 031,00 €
I	1 485,00 €	1 530,00 €	1 577,00 €	1 625,00 €	1 675,00 €	1 702,00 €	1 728,00 €
J	1 289,00 €	1 326,00 €	1 347,00 €	1 388,00 €	1 430,00 €	1 451,00 €	1 473,00 €
K	1 111,00 €	1 141,00 €	1 174,00 €	1 208,00 €	1 242,00 €	1 261,00 €	1 280,00 €
L	970,00 €	987,00 €	1 014,00 €	1 042,00 €	1 071,00 €	1 088,00 €	1 103,00 €
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).

ANEXO II

Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções

1- Carreiras profissionais

1.1- Estabelecem-se três carreiras profissionais, as quais correspondem a níveis distintos de habilitações académicas, responsabilidade, autonomia e competências:

– Técnica superior;
– Técnica;
– Técnica operativa.

2- Categorias profissionais

2.1- Cada uma das carreiras profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II é constituída por categorias profissionais a que correspondem níveis distintos de experiência, responsabilidade, autonomia e competências.

2.2- Nas empresas outorgantes do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais, existe ainda a categoria profissional de assessor, a qual é atribuída sempre por decisão de gestão da empresa.

3- Funções

3.1- Cada uma das categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II inclui um conjunto de funções diferenciadas pelas atividades específicas da respetiva área funcional. A inserção das funções nas diversas categorias profissionais resulta da sua análise e qualificação pela empresa.

As funções integrantes da categoria profissional de assessor são definidas internamente pela empresa, em linha com a natureza do cargo desempenhado e a experiência, responsabilidade, autonomia e competências de cada trabalhador.

3.2- A previsão das categorias profissionais e respetivas descrições de funções constantes do presente anexo não prejudica a existência de profissões específicas dentro das carreiras e descrições de funções aqui estabelecidas, praticadas em cada uma das empresas outorgantes à data da entrada em vigor deste ACT.

Obtido em: www.simedicos.pt

As carreiras profissionais e as categorias profissionais referidas no número 2.1 deste anexo II e certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) estão enquadrados na tabela de remunerações constante do anexo I, nos termos estabelecidos na tabela seguinte. Os trabalhadores com categoria profissional de assessor de grau superior a grau I estão excluídos dessa tabela de remunerações.

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

<table>
<tr><th rowspan="2">Níveis</th><th rowspan="2">Categoria de assessor</th><th>Carreira técnica superior</th><th>Carreira técnica</th><th>Carreira técnica operativa</th></tr>
<tr><th>Categorias</th><th>Categorias</th><th>Categorias</th></tr>
<tr><td>A</td><td rowspan="3">Assessor/a I
Assessor/a 0</td><td rowspan="5">Técnico/a superior C</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>B</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>C</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>D</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>E</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>F</td><td></td><td rowspan="3">Técnico/a superior B</td><td rowspan="3">Técnico/a C</td><td></td></tr>
<tr><td>G</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>H</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>I</td><td></td><td rowspan="3">Técnico/a B</td><td rowspan="2">Técnico/a operativo/a C</td></tr>
<tr><td>J</td><td></td><td>Técnico/a superior A - Início J7</td></tr>
<tr><td>K</td><td></td><td></td><td rowspan="2">Técnico/a operativo/a B</td></tr>
<tr><td>L</td><td></td><td></td><td>Técnico/a A - Início L5</td></tr>
<tr><td>M</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Para os trabalhadores das carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II e para certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) a evolução no âmbito da respetiva carreira profissional e/ou da respetiva categoria profissional é realizada nos termos das regras de progressão e evolução na carreira definidas no anexo III. Aos trabalhadores com categoria profissional de Assessor de grau superior a grau I não são aplicáveis essas regras de progressão e evolução na carreira, sendo o acesso à categoria e a evolução para grau ou escalão superior ou para diferente remuneração resultantes exclusivamente de uma decisão de gestão da empresa.

4- Definição de funções:

A) Carreira técnica superior

Áreas funcionais:
- Administrativa e financeira;
- Apoio jurídico;
- Auditoria;
- Compras e logística;
- Comunicação e educação ambiental;
- Contabilidade;
- Engenharia;
- Gestão de ativos;
- Gestão de clientes;
- Investigação e desenvolvimento;
- Laboratório;
- Manutenção;
- Operação;
- Planeamento e controlo de gestão;

Obtido em: www.simedicos.pt

– Recursos humanos;
– Regulação;
– Sistemas e tecnologias de informação;
– Sustentabilidade e responsabilidade social.

Categoria profissional: Técnico superior A

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados e presta apoio na implementação e na manutenção de processos desenvolvidos na sua área.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Contribui para assegurar a operacionalidade da área administrativa, da contabilidade e da tesouraria mediante a compilação e análise de dados e a execução de outras atividades de suporte ao funcionamento da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Recolhe informação sobre legislação e jurisprudência, estuda-a e presta apoio na emissão de pareceres jurídicos. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Participa na elaboração dos programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise de menor complexidade, devendo intervir na caraterização de processos e na elaboração de procedimentos. Colabora na realização de testes e na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria. Contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e deve participar, de acordo com a complexidade existente, na apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e deve de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Apoia na execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Contribui para a realização de análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Apoia a promoção de ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funciona-

Obtido em: www.simedicos.pt

mento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Apoia a classificação de documentos, a recolha e análise de dados e a preparação de informação contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia a elaboração e o acompanhamento de estudos e projetos. Colabora na execução dos procedimentos de contratação e apoia o acompanhamento, a fiscalização e a coordenação das obras de engenharia. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Apoia a recolha compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa e na sua avaliação funcional. Apoia a elaboração do plano e orçamento de investimentos visando a substituição e/ou construção de ativos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento.

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento e o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Executa as atividades necessárias à realização de candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração de relatórios de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Apoia as atividades de gestão do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia o planeamento da manutenção e contribui para a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Apoia o planeamento e o controlo da operação dos sistemas de abastecimento de água ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e acompanha as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ambiente, ou química, ou outro ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Recolhe informação de gestão, analisa-a e presta apoio na elaboração de planos, relatórios e outros documentos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e o cumprimento das obrigações legais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Apoia na execução dos trabalhos a desenvolver sobre as tarefas que permitem o assegurar o acompanhamento das variáveis regulatórias do negócio. Apoia na recolha de informação destinada a avaliação do cumprimento do contrato de concessão. Apoia na recolha de informação regulatória, nomeadamente, junto do regulador e dos respetivos congéneres nacionais e internacionais. Efetua trabalhos de arquivo e de manutenção da rede. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Apoia a execução das atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e otimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Apoia tecnicamente as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior B

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica com autonomia uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados, deteta problemas da sua aplicação e propõe a introdução de alterações ou a criação de novos métodos e, ou procedimentos.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e contabilística e assume a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor e pela organização da contabilidade. Assegura a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em Tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Elabora os programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise, nas várias áreas de atuação e processos. Auxilia na definição dos testes e na sua realização, bem como na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria, desenvolvendo a sua atividade com supervisão mínima. Auxilia na supervisão do trabalho de colegas e contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões, começando também a efetuar a apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e tem de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Faz a prospeção do mercado e executa os procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Efetua análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores e elabora relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funciona-

Obtido em: www.simedicos.pt

mento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Planeia, articula e desenvolve ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Classifica e lança documentos nas contas. Analisa, reconcilia e corrige as contas e prepara a informação para garantir o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Contribui para a preparação dos mapas financeiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Elabora cadernos de encargos visando o lançamento de concursos para a elaboração de projetos e a realização de empreitadas para a construção ou conservação das infraestruturas da empresa. Faz o acompanhamento da realização dos projetos e o controlo da execução e das empreitadas. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Efetua a avaliação funcional e procede à recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Propõe a integração no plano e orçamento de investimentos dos ativos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco, devem ser substituídos ou intervencionados. Pode elaborar estudos e emitir pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com a faturação e recebimento de valores. Recolhe, compila e analisa informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Identifica oportunidades, propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Elabora candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou

Obtido em: www.simedicos.pt

funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Assegura a gestão do laboratório. Contribui para a identificação, estudo e implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica e monitoriza as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e assegura o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Efetua análises e testes procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Promove a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a elaboração de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, anteci-

Obtido em: www.simedicos.pt

pando sempre que possível as soluções para melhoria das análises de controlo. Mostra domínio das variáveis regulatórias fundamentais. Apoia na elaboração de estudos de viabilidade e estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Participa no planeamento dos trabalhos regulatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Planeia e executa as atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e otimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa e articula as atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior C

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo um nível elevado de conhecimentos técnico-científicos e experiência na área onde se encontra inserido, assegura com autonomia e responsabilidade a realização de trabalhos e estudos de grande complexidade. Planeia, organiza e conduz programas e projetos. Identifica, seleciona e adapta técnicas ou métodos que permitam introduzir alterações aos processos ou procedimentos de trabalho com vista à melhoria da produtividade e rentabilidade da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional, a que, preferencialmente, acresça um grau de ensino pós-graduado em áreas claramente relevantes para a função a desempenhar e, pelo menos, 10 anos de exercício de funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e assume a responsabilidade pelo planeamento da tesouraria e pelo registo e cálculo das amortizações do património corpóreo e incorpóreo da empresa. Assegura e supervisiona a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode

Obtido em: www.simedicos.pt

desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Elabora ou revê os programas de trabalho produzidos em fase de planeamento de auditoria, definindo as equipas, tempo e responsabilidades de execução, efetuando trabalho de análise, se necessário e em áreas mais complexas. Efetua a supervisão da execução do programa de trabalho, definindo as medidas corretivas necessárias. Revê os papéis de trabalho elaborados pelos membros da equipa que supervisiona e as oportunidades de melhoria e incorreções identificadas. Prepara ou supervisiona a elaboração dos relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e efetua a apresentação das conclusões identificadas às entidades ou auxilia outros elementos que o façam.

Supervisiona o fecho do trabalho, o arquivo e a existência da adequada referenciação da documentação de suporte, sendo ainda responsável por aferir os desvios ocorridos face ao planeamento e identifica as oportunidades de melhoria que tornem a realização de futuros trabalhos mais eficiente. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Desenvolve e supervisiona a realização das atividades que integram os processos das compras e logística designadamente, a prospeção e análise do mercado, a monitorização de grandes fornecedores a execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e a gestão dos respetivos contratos. Coordena o desenvolvimento de cadernos de encargos e conduz análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores elaborando relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Planeia, articula, desenvolve e supervisiona ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove e supervisiona ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove e supervisiona a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente.

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Supervisiona as atividades de classificação e lançamento dos documentos nas contas bem como as de analise, correção e fecho das mesmas assegurando a sua fidedignidade e o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Prepara os mapas financeiros designadamente o balanço e demonstração de resultados. Pode colaborar na realização de operações contabilísticas para a consolidação de contas do grupo. Desenvolve estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades que visam, o acompanhamento da execução do plano de investimentos da empresa. Elabora e acompanha os estudos e a elaboração dos projetos

Obtido em: www.simedicos.pt

e executa e supervisiona as atividades necessárias para garantir a disponibilidade dos terrenos. Coordena e supervisiona a realização de empreitadas na área geográfica a que está afeto. Supervisiona a execução dos procedimentos de contratação de projetos e empreitadas e a avaliação das propostas dos fornecedores. Analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Supervisiona a avaliação funcional e a recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Conduz a elaboração e revisão do plano e orçamento de investimentos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco dos ativos, estabelece quando aqueles devem ser substituídos ou intervencionados. Elabora estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Garante a operacionalidade da área de gestão de clientes mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Identifica oportunidades, analisa-as e avalia a sua probabilidade de realização propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Deteta oportunidades de colaboração, no domínio da I&D, com entidades privadas e públicas e propõe a realização de protocolos. Estuda as fontes potenciais de financiamento e cofinanciamento de projetos de I&D e supervisiona a elaboração das respetivas candidaturas. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Assegura e supervisiona a gestão do laboratório. Identifica, estuda e acompanha a implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização e a supervisão das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Supervisiona as atividades de gestão da operação das redes e dos processos de tratamento. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica, monitoriza e analisa as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora e supervisiona a produção de documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento da empresa e assegura e supervisiona o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Promove e efetua análises diferenciadas procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Propõe alterações contratuais em consonância. Assegura a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a conceção de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando soluções para melhoria das análises de controlo. Propõe alterações para os mecanismos regulatórios. Domina as variáveis regulatórias na sua totalidade. Elabora de estudos de viabilidade e de estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Promove no planeamento dos trabalhos regulatórios. Assegura a organização dos instrumentos de trabalho e do arquivo. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Planeia, executa e supervisiona as atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e otimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

B) Carreira técnica

Áreas funcionais:

– Administrativa financeira;
– Assistência a redes;
– Compras e logística;
– Comunicação e educação ambiental;
– Engenharia;
– Gestão de clientes;
– Laboratório;
– Manutenção;
– Operação;
– Recursos humanos;
– Sistemas e tecnologias de informação;
– Sustentabilidade e responsabilidade social.

Categoria profissional: Técnico A

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa as tarefas de menor complexidade e de rotina, prestando apoio ao trabalho desenvolvido por outros técnicos mais qualificados, seguindo sempre as instruções da sua chefia.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Apoia a preparação de informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto, a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Garante o apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar

Obtido em: www.simedicos.pt

contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efetua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja atividade, eventualmente, coordena, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Apoia a execução das atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe e compila informação sobre educação ambiental e apoia a realização de ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e presta apoio administrativo à área de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de prestação de esclarecimentos e resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Apoia a execução das atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras e apoia a realização dos procedimentos laboratoriais e das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Operação

Definição de funções - Apoia a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão administrativa de recursos humanos, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Apoia a execução dos procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Presta apoio na realização das atividades de segurança e saúde do trabalho, colaborando na execução de atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades variadas que requerem o conhecimento de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo decidir sobre o modo de operação, respeitando o preceituado nos procedimentos aplicáveis.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto participando no inventário e registo do património e na execução de procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa funções relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição

Obtido em: www.simedicos.pt

e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente a realização dos procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe, compila e analisa informação sobre educação ambiental e efetua ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Executa atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Executa os procedimentos laboratoriais e apoia a realização das análises associados ao controlo analítico da água e águas. Presta apoio geral às atividades do laboratório, designadamente no armazenamento e gestão dos *stock* de produtos e materiais necessários à realização das análises. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe e compila a informação sobre a atividade da área e contribui para

Obtido em: www.simedicos.pt

a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as Prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Executa os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Apoia a execução de atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa tarefas que requerem o domínio aprofundado de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo efetuar alterações aos procedimentos aplicáveis. Assume a responsabilidade pela realização atempada, segura e com qualidade das atividades desenvolvidas na sua área específica.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Executa o inventário e registo do património e procede ao cálculo das respetivas amortizações e depreciações sob orientação superior e na execução dos procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da

Obtido em: www.simedicos.pt

empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode apoiar a análise de propostas de fornecedores e contribuir para o estudo custo-benefício das mesmas. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Desenvolve ações e campanhas de comunicação, apoia a promoção de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Apoia a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Realiza e supervisiona as atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Realiza e supervisiona atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza e supervisiona a recolha de amostras, os procedimentos laboratoriais e a realização das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa e supervisiona as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua e supervisiona a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, compilando e inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários e do preenchimento de declarações e outros documentos que constituem obrigações legais e fiscais da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Executa e supervisiona os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Executa atividades técnicas e de gestão dos sistema de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legisla-

Obtido em: www.simedicos.pt

ção em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

C) Carreira: Técnica operativa

Áreas funcionais:
– Administrativa;
– Assistência a redes;
– Manutenção;
– Operação.

Categoria profissional: Técnico operativo B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades variadas que requerem o conhecimento de procedimentos e técnicas simples.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Presta apoio geral às atividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia e executa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Presta apoio geral às atividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Executa as atividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Execução de atividades relacionadas com a rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e deteção de fugas e controlo de pressões. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Categoria profissional: Técnico operativo C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades que requerem o conhecimento relativamente aprofundado de procedimentos e técnicas variadas.

Obtido em: www.simedicos.pt

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por Categorias de nível inferior.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Presta apoio geral às atividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Presta apoio geral às atividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades relacionadas com a rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e deteção de fugas e controlo de pressões. Pode executar fechos de água. Efetua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

ANEXO III

Regras de progressão e evolução na carreira

1- Regras gerais de acesso, promoção e progressão

1.1- Os requisitos de acesso às categorias profissionais previstas no anexo II, conjugados com os perfis de exigências e competências das funções, devem ser assumidos como referência, para efeitos de recrutamento interno ou externo, para os postos de trabalho integrados em cada categoria profissional.

1.2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, trabalhadores com habilitações diferentes das indicadas para a categoria profissional em causa não estão impedidos de estarem ou serem nela integrados, desde que a empresa considere que as suas competências se enquadram no perfil de exigências estabelecido para a categoria profissional e função em causa.

2- Regras de promoção salarial

2.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, e os trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos do número 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de promoção salarial na tabela de remunerações descrito nos números 2.2 e 2.3 seguintes.

Obtido em: www.simedicos.pt

2.2- A promoção a categorias profissionais de nível superior (carreira vertical), a mudança de uma carreira profissional e qualquer mudança para um nível superior na tabela de remunerações constante do anexo I resultam exclusivamente de uma decisão de gestão e deverão fazer-se de acordo com as seguintes condicionantes e regras:

(a) Ser compatível com a gestão previsional dos recursos humanos da empresa e as condicionantes orçamentais;

(b) Ser reconhecida a adequação entre o perfil do trabalhador a promover e os requisitos da categoria profissional e da função em causa.

2.3- Após efetuada uma promoção, o saldo de créditos atribuídos nos termos do número 3 deste anexo, será anulado reiniciando-se novo processo de aquisição de créditos.

3- Regras de progressão salarial

3.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, bem como os demais trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos dos números 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de progressão salarial na tabela de remunerações, descrito nos números 3.2 e 3.3 e 4 seguintes.

3.2- A progressão salarial do trabalhador para o «escalão» imediatamente seguinte no âmbito de cada «nível» (evolução horizontal) da tabela de remunerações do anexo 1 assenta:

(a) Na qualidade do desempenho medido pelo Sistema de Avaliação de Desempenho;

(b) Na consistência do desempenho ao longo do tempo no exercício da função;

(c) No nível de assiduidade no período em referência, o qual deverá ser refletido na avaliação de desempenho efetuada.

3.3- Os critérios de elegibilidade anual para a atribuição de «créditos para a progressão salarial» para efeitos de evolução na tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador são, cumulativamente:

(a) Entrada no Grupo AdP até 30 de junho do ano anterior ao ano em que é realizada a avaliação;

(b) Avaliação de desempenho positiva (obtenção de uma avaliação de pelo menos 2,50 numa escala de 1,00 a 5,00).

4- Desempenho

4.1- O Sistema de Avaliação de Desempenho atribuirá anualmente e obrigatoriamente um determinado número de «créditos para progressão salarial» para efeitos de evolução no âmbito da tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador por ela abrangido com avaliação de desempenho positiva:

(a) 2,0 créditos ao «grupo A de melhor desempenho»;

(b) 1,5 créditos ao «grupo B de melhor desempenho»;

(c) 1,0 créditos ao «grupo C de melhor desempenho».

4.2- O trabalhador que acumule 6,0 créditos progredirá para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «nível» da tabela de remunerações do anexo I em que se encontre. Após efetuada a progressão a contagem de créditos será deduzida de 6,0 créditos.

4.3- Cada um dos referidos «grupo A de melhor desempenho», «grupo B de melhor desempenho» e «grupo C de melhor desempenho» incluirá, em cada ano, o número de trabalhadores da empresa, cuja soma dos salários base, represente, respetivamente, 20 %, 40 % e 40 % da soma dos salários base de todos os trabalhadores elegíveis da empresa; sendo que as empresas procurarão, na medida do possível, que a referida distribuição percentual entre os grupos de melhor desempenho se observe, nos mesmos termos, ao nível de cada categoria profissional.

4.4- Para efeitos do número anterior serão utilizados os valores dos salários base a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação.

4.5- De modo a assegurar o cumprimento do disposto no número 4.3 anterior, e complementarmente à avaliação de desempenho do ano em causa, poderá adicionalmente ser utilizada, caso necessário, por ordem de aplicação, a melhor avaliação do ano anterior (ou do último ano disponível) e a maior antiguidade no Grupo AdP.

4.6- A progressão salarial anual estabelecida nos termos do número 3 acima e deste número 4 ocorre com efeitos no dia 1 do mês de abril de cada ano, devendo a primeira ocorrer com efeitos no dia 1 de abril de 2019. sendo os eventuais retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO IV

Transições

1- Enquadramento na tabela de remunerações

1.1- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores das empresas gestoras regionais («EGR»)* passarão a estar automaticamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I, de acordo com a seguinte tabela de correspondência (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor anteriormente à data de 1 de janeiro de 2019) a qual estabelece o nível-escalão em que passarão a estar enquadrados, no âmbito da respetiva categoria profissional:

Níveis	Escalões				
	A	B	C	D	E
13	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
12	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
11	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5
10	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
9	F-1	F-2	F-3	F-4	F-5
8	G-1	G-2	G-3	G-4	G-5
7	H-1	H-2	H-3	H-4	H-5
6	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5
5	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5
4	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5
3	L-1	L-2	L-3	L-4	L5
2	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6
1	M-1	M-1	M-1	M-1	M-1

A título de exemplo e para melhor compreensão da correspondência estabelecida pela tabela anterior:

– Um trabalhador que se encontre enquadrado no escalão B do nível 5 da tabela de salarial das EGR passará automaticamente, a partir de 1 de janeiro de 2019, a estar enquadrado no escalão 2 do nível J da tabela de remunerações constante do anexo I.

(*) Para efeitos deste ACT, designam-se por empresas gestoras regionais («EGR») as seguintes empresas outorgantes do ACT: Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA e Águas do Alto Minho, SA.

1.2- Relativamente aos trabalhadores das restantes empresas outorgantes do presente ACT, que não constituem empresas gestoras regionais (EGR), aplicar-se-á o previsto nos números 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.3 seguintes.

1.2.1- Com efeitos em 1 de janeiro de 2019, os valores das respetivas tabelas salariais internas atualmente em vigor são atualizados em 20,00 € para os escalões com valor até 1500,00 € e em 10,00 € para os escalões com valor superior a 1500,00 €.

1.2.2- Os trabalhadores das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e que se inserem na tabela constante do número 1.2.3 deste anexo IV, serão progressivamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I nos termos do número 1.2.3.

1.2.3- Quando se concretizar uma promoção ou uma progressão salarial de trabalhador dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela a seguir apresentada, posteriormente a 1 de janeiro de 2019, daí deverá resultar a integração desse trabalhador na tabela de remunerações constante do anexo I. Assim, quando se deva concretizar, nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, a progressão salarial de um desses trabalhadores para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «Nível» em que se encontre, o novo enquadramento que lhe caberá na tabela de remunerações do anexo I (em termos

Obtido em: www.simedicos.pt

de nível-escalão) é determinado pela tabela a seguir apresentada (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor atualmente para os referidos níveis e escalões dessas carreiras ou categorias).

Carreiras técnicas

Níveis	Escalões		
	1	2	3
A	D-5	C-3	C-5
B	E-3	E-5	D-3
C	F-3	F-5	F-7
D	G-2	G-5	F-1
E	I-3	H-3	H-5
F	K-4	J-3	J-6
G	L-4	L-6	K-2
H	M-2	M-3	M-6

Assessores O e I

Níveis	Escalões		
	C	B	A
1	B-5	B-7	A-4
0	C-6	B-2	B-4

A título de exemplo e para melhor compreensão da tabela anterior:

– Um trabalhador de uma empresa que não constitua uma empresa gestora regional (EGR) e que se encontre inserido no escalão 2 do nível E da carreira técnica da tabela em que atualmente se enquadra, que beneficie (posteriormente a 1 de janeiro de 2019) de uma progressão salarial nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, passará nesse caso para o escalão 3 do nível H da tabela de remuneração do anexo 1.

2- Reenquadramento nas categorias profissionais

2.1- Com a entrada em vigor da nova tabela salarial, em 1 de janeiro de 2019, procede-se ao reenquadramento dos trabalhadores abrangidos por este ACT nas carreiras profissionais e nas categorias profissionais nos termos do disposto nos números seguintes.

2.2- Os trabalhadores das EGR passarão a estar automaticamente integrados numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais previstas no anexo II, com a mesma carreira profissional e a mesma categoria profissional, em consonância com a carreira profissional e a categoria profissional em que se encontrem.

2.3- Os trabalhadores das restantes empresas signatárias do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais e que se insiram num dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela que consta do número 1.2.3 deste anexo IV, serão integrados na carreira profissional correspondente (técnica superior ou técnica) e numa das categorias profissionais constantes do anexo II, nos seguintes termos:

Categoria profissional anterior	Nova categoria profissional (no âmbito do anexo II)
Técnico sénior	Técnico superior C
Técnico	Técnico superior B
Secretária A (nível D)	Técnico C
Secretária A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Secretária A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Secretária B	Técnico B
Assistente administrativo A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Assistente Administrativo A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Assistente administrativo A/B (nível F)	Técnico B
Motorista A (escalão 1 do nível F)	Técnico operativo B

Obtido em: www.simedicos.pt

Os trabalhadores atualmente enquadrados nas categorias profissionais de «assessor 0» e «assessor 1» mantêm essa categoria profissional nos termos em que estas categorias se encontram atualmente definidas.

3- Disposições transitórias de progressões salariais

3.1- Atendendo à necessidade de implementar um regime transitório referente ao novo regime de progressão salarial no âmbito da tabela de remunerações constante do anexo I, previsto neste ACT, de molde a permitir a concretização das primeiras progressões salariais ao abrigo deste ACT, nomeadamente em 2019, os créditos serão atribuídos aos trabalhadores no âmbito de cada empresa, nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, relativamente aos anos de 2016, 2017 e 2018 (sendo a avaliação de 2018 realizada obrigatoriamente no primeiro semestre de 2019, pelo menos em termos de avaliação de competências).

3.2- Aos trabalhadores que nos anos 2016 e/ou 2017 não tenham sido avaliados por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento, o órgão de direção da entidade adotará as medidas previstas nos números 3.6 e 3.7 seguintes para suprir a ausência de avaliação, exclusivamente para a atribuição de créditos.

3.3- Relativamente ao ano de 2018, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2018, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2018.

3.4- Relativamente ao ano de 2017, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2017, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2017.

3.5- Relativamente ao ano de 2016, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2016, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2016.

3.6- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2017 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2017, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas anos de 2015, 2016 e 2018.

3.7- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2016 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2016, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas aos anos de 2015, 2017 e 2018.

3.8- Verificando-se ambas circunstâncias previstas nos números 3.6 e 3.7 anteriores, ou seja, no caso de existir apenas a avaliação relativa ao ano de 2018, o número de créditos atribuído a 2016 e o número de créditos atribuído a 2017, corresponderá ao número de créditos atribuído relativamente à avaliação de 2018.

Para efeito de clarificação, apresentam-se em baixo os diferentes cenários e a atribuição de créditos correspondente:

Avaliação por aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento:

Caso	2015	2016	2017	2018
A	Existe	Existe	Existe	Existe
B	Não existe	Existe	Existe	Existe
C	Existe	Não existe	Existe	Existe
D	Existe	Existe	Não existe	Existe
E	Não existe	Não existe	Existe	Existe
F	Não existe	Existe	Não existe	Existe
G	Existe	Não existe	Não existe	Existe
H	Não existe	Não existe	Não existe	Existe

Obtido em: www.simedicos.pt

Cálculo direto de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III:

Caso	2015	2016	2017	2018
A		C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
B		C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
C	C_{2015}		C_{2017}	C_{2018}
D	C_{2015}	C_{2016}		C_{2018}
E			C_{2017}	C_{2018}
F		C_{2016}		C_{2018}
G	C_{2015}			C_{2018}
H				C_{2018}

Cálculo indireto por efeito das disposições transitórias:

Caso	2016	2017	2018
A			
B			
C	Média C_{2015}, C_{2017} e C_{2018}		
D		Média C_{2015}, C_{2016} e C_{2018}	
E	Média C_{2017} e C_{2018}		
F		Média C_{2016} e C_{2018}	
G	Média C_{2015} e C_{2018}	Média C_{2015} e C_{2018}	
H	C_{2018}	C_{2018}	

Atribuição de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III e disposições transitórias:

Caso	Número de créditos referentes a 2016 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2016	Número de créditos referentes a 2017 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2017	Número de créditos referentes a 2018 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2018
A	C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
B	C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
C	Média C_{2015}, C_{2017} e C_{2018}	C_{2017}	C_{2018}
D	C_{2016}	Média C_{2015}, C_{2016} e C_{2018}	C_{2018}
E	Média C_{2017} e C_{2018}	C_{2017}	C_{2018}
F	C_{2016}	Média C_{2016} e C_{2018}	C_{2018}
G	Média C_{2015} e C_{2018}	Média C_{2015} e C_{2018}	C_{2018}
H	C_{2018}	C_{2018}	C_{2018}

3.9- O saldo de créditos resultante da aplicação destas disposições transitórias, correspondente à soma número de créditos referentes a 2016, do número de créditos referentes a 2017 e do número de créditos referentes a 2018, é definitivo e será utilizado para efeitos de progressão salarial nos termos do número 4.2 do anexo III.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V

Delimitação do local de trabalho para efeitos da aplicação das ajudas de custo (cláusula 57.ª)

EGR	Área*
AdN - Águas do Norte, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-A
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA	Território da concessão
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA	Território da concessão
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA	Território da concessão
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA	Território da concessão
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-B
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA	Território da concessão
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA	Território da concessão
AdSA - Águas de Santo André, SA	Território da concessão
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-C
AdA - Águas do Algarve, SA	Território da concessão
AdAM - Águas do Alto Minho, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-D

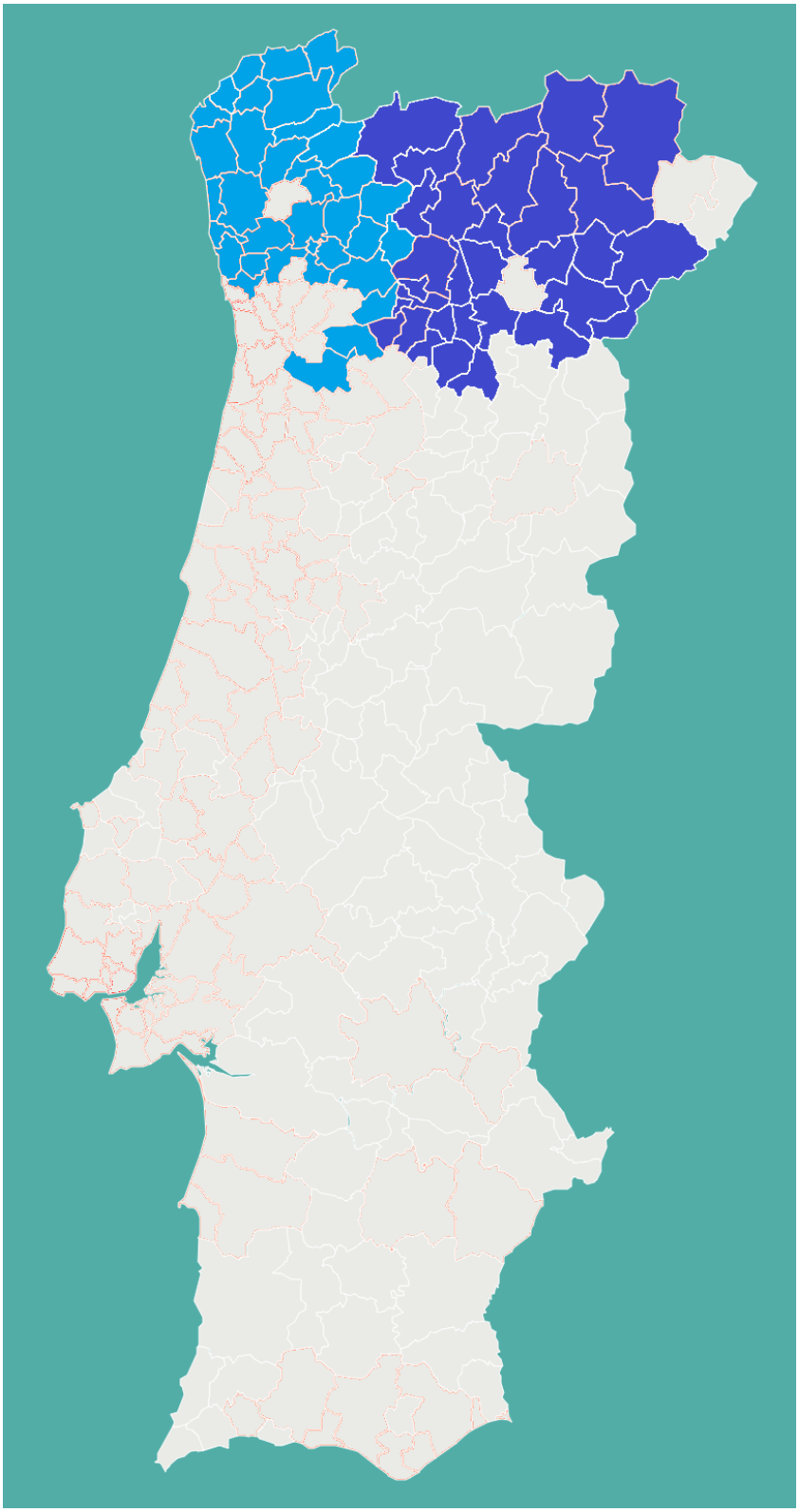
Restantes empresas (não EGR)	Área
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA	Área Metropolitana de Lisboa
AdP Valor -Serviços Ambientais, SA	
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA	
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA	

* Para efeitos de atribuição de ajudas de custo, nos termos da cláusula 57.ª do ACT, a cada trabalhador é referida uma determinada área geográfica, na qual se integra o local de trabalho do trabalhador. Apenas são devidas ajudas de custo quando a deslocação do trabalhador implique um afastamento superior a 35 kms dos limites da respetiva área geográfica, tal como definida no mapa que consta deste anexo. Relativamente aos trabalhadores em regime de comissão de serviço ou outras com funções de direção, de coordenação, de chefia, ou de suporte às várias áreas da empresa ou de suporte às várias áreas da empresa, a área a considerar será a do território da concessão. O antes descrito não prejudica a existência de situações de trabalhadores (ao serviço na data de entrada em vigor do ACT ou admitidos posteriormente) em que a área onde o trabalhador exerce a sua atividade por inerência das respetivas funções tem uma abrangência superior, caso em que os 35 km se contarão a partir dos limites dessa área de maior abrangência.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-A

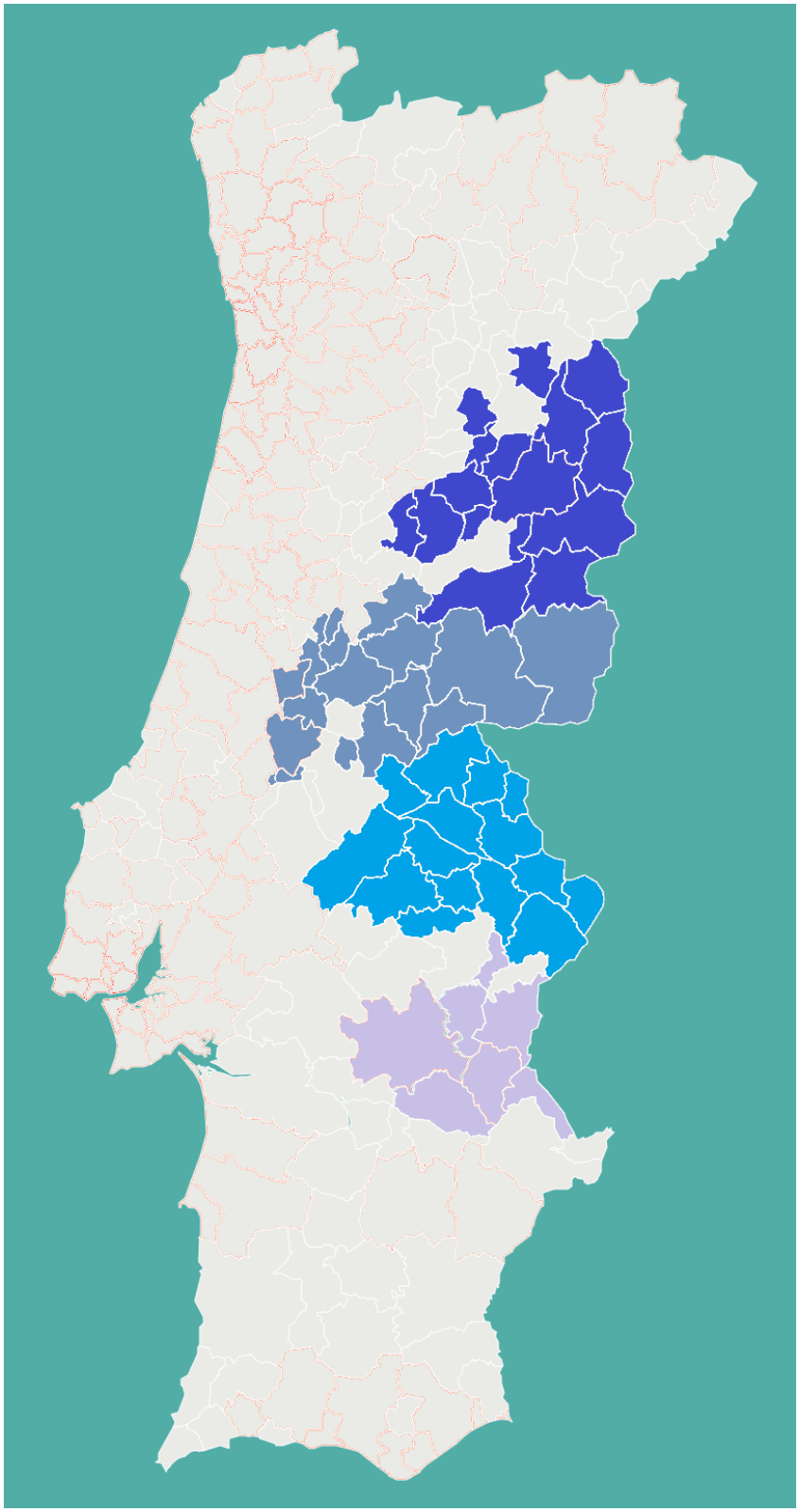
Mapa Águas do Norte



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-B

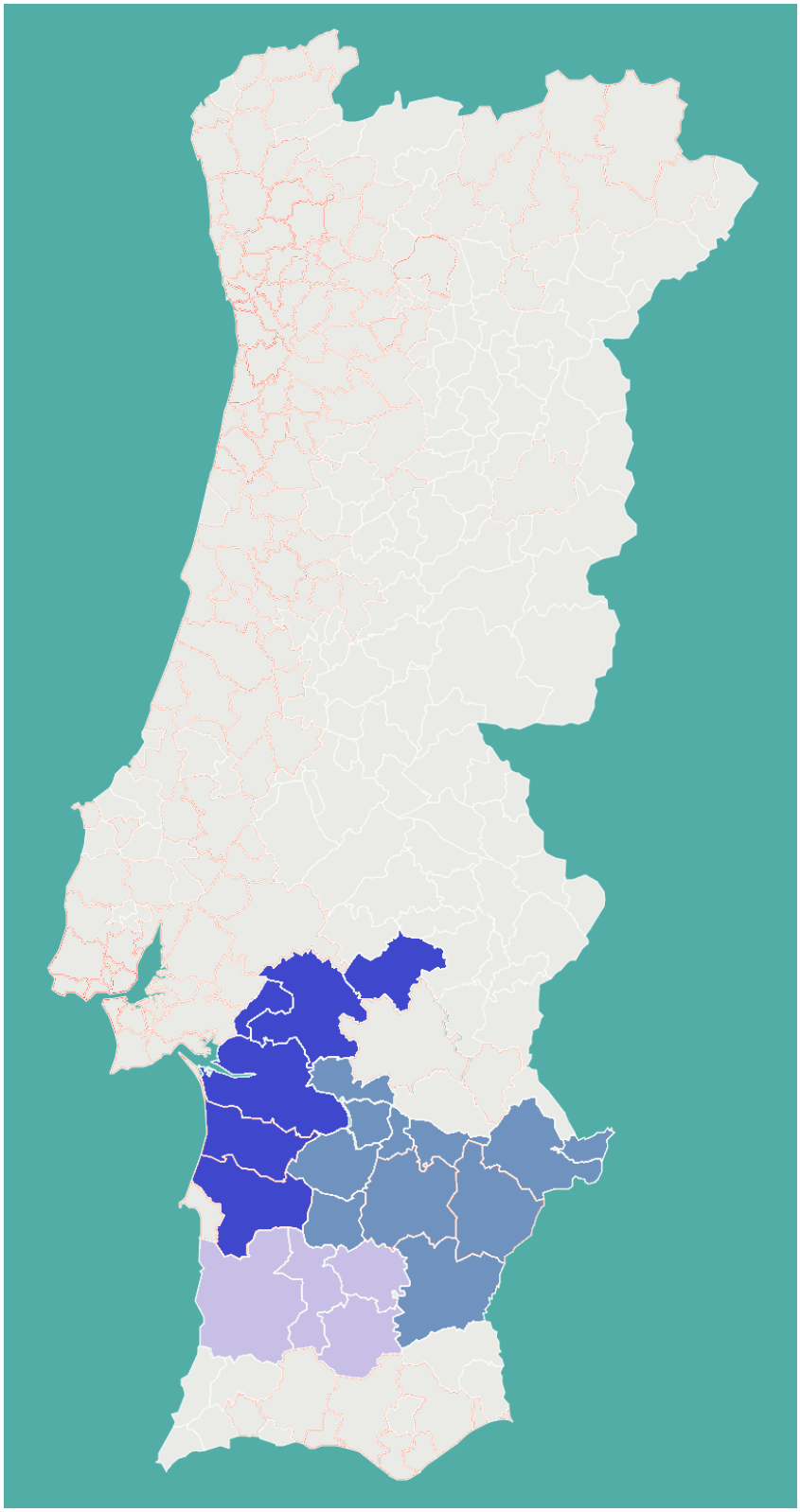
Mapa Águas do Vale do Tejo



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-C

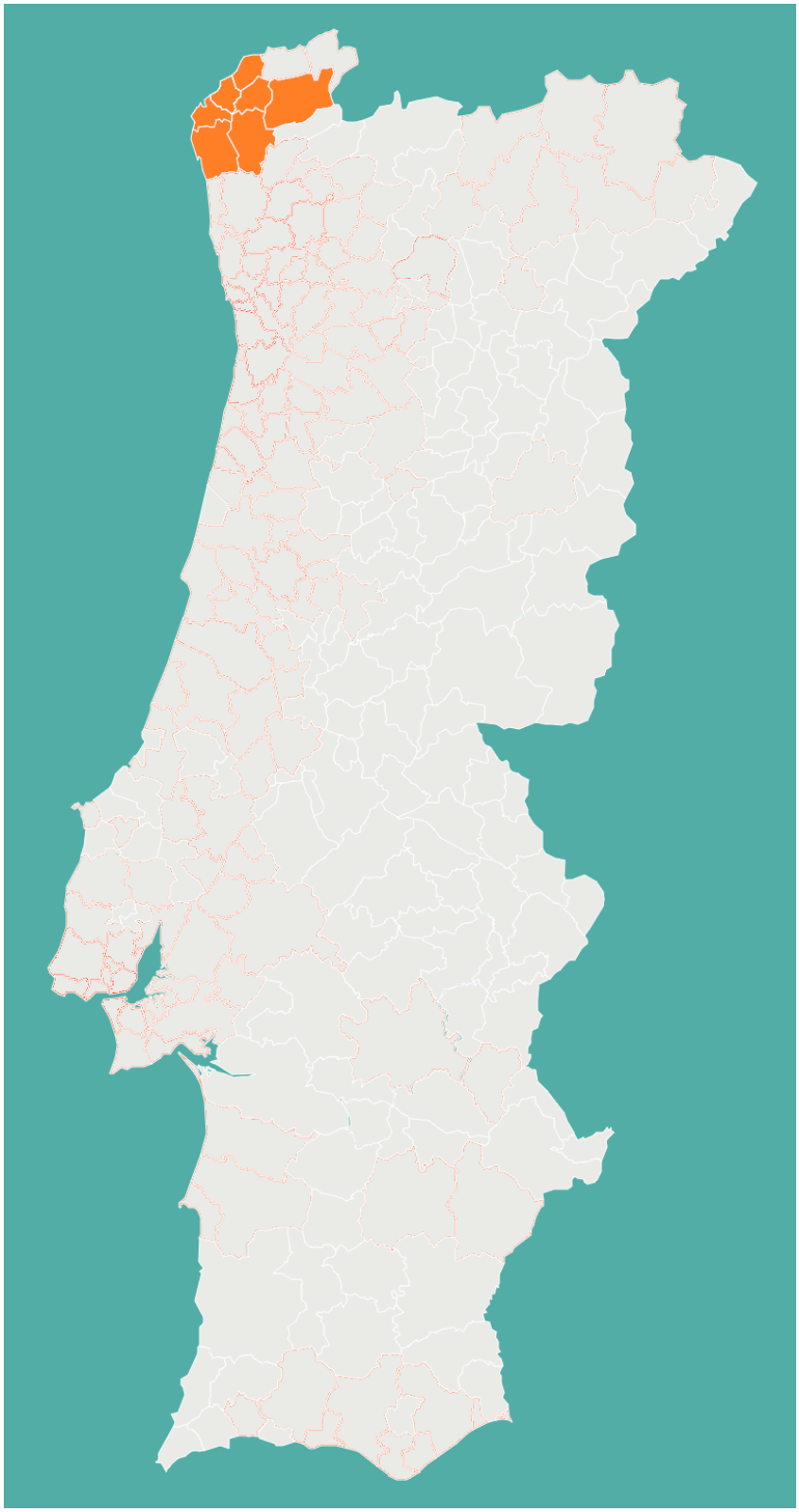
Mapa Públicas do Alentejo



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-D

Mapa Águas do Alto Minho



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 605 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 161 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 83 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 284 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 316 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 415 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 414 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 123 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 91 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 201 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 206 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 179 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 104 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 25 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 9 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 3 trabalhadores/as.
Total: 3219.

Lisboa, 13 de março de 2025.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS, SA; AdP Valor - Serviços Ambientais, SA; AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

José Manuel Sardinha, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

Hugo Miguel Pardal Vermelho, membro da direção do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, na qualidade de mandatário.
José Pedro Almeida, dirigente e membro da comissão executiva do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de março de 2025, a fl. 93 do livro n.º 13, com o n.º 73/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera as 53.ª e 63.ª, e o anexo I («Tabela de remunerações»), e o anexo VI («Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 27 de julho de 2023, procedendo à sua atualização para o ano de 2025.

2- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA; Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS; SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA; AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou Sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de eletricidade de origem eólica, geotérmi-

Obtido em: www.simedicos.pt

ca, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

4- A cláusula 53.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.

2- [*Redação atual.*]

3- [*Redação atual.*]

4- Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:

a) Almoço - Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive - 7,60 €;

b) Jantar - Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive - 7,60 €.

5- [*Redação atual.*]»

5- A cláusula 63.ª do ACT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 63.ª

Seguro de saúde e seguro de vida

1- As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos/às respetivos cônjuges não separado/as de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).

2- Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos/as da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.

3- As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.»

6- O anexo I do ACT passa a ter a seguinte redação:

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	6 005,00 €	6 110,00 €	6 218,00 €	6 327,00 €	6 332,00 €	n.a.	n.a.
B	5 010,00 €	5 184,00 €	5 366,00 €	5 554,00 €	5 747,00 €	5 848,00 €	5 952,00 €
C	4 179,00 €	4 325,00 €	4 477,00 €	4 632,00 €	4 795,00 €	4 879,00 €	4 965,00 €
D	3 489,00 €	3 610,00 €	3 735,00 €	3 866,00 €	4 000,00 €	4 070,00 €	4 143,00 €
E	2 911,00 €	3 012,00 €	3 117,00 €	3 226,00 €	3 338,00 €	3 397,00 €	3 455,00 €
F	2 436,00 €	2 521,00 €	2 605,00 €	2 695,00 €	2 787,00 €	2 835,00 €	2 884,00 €
G	2 048,00 €	2 116,00 €	2 185,00 €	2 257,00 €	2 334,00 €	2 376,00 €	2 416,00 €
H	1 732,00 €	1 787,00 €	1 844,00 €	1 903,00 €	1 966,00 €	1 998,00 €	2 031,00 €
I	1 485,00 €	1 530,00 €	1 577,00 €	1 625,00 €	1 675,00 €	1 702,00 €	1 728,00 €
J	1 289,00 €	1 326,00 €	1 347,00 €	1 388,00 €	1 430,00 €	1 451,00 €	1 473,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

K	1 111,00 €	1 141,00 €	1 174,00 €	1 208,00 €	1 242,00 €	1 261,00 €	1 280,00 €
L	970,00 €	987,00 €	1 014,00 €	1 042,00 €	1 071,00 €	1 088,00 €	1 103,00 €
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

7- O anexo VI do ACT passa a ter a seguinte redação:

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 605 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 161 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 83 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 284 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 316 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 415 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 414 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 123 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 91 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 201 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 206 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 179 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 104 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 25 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 9 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 3 trabalhadores/as.
Total: 3219.»

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3219 trabalhadores/as e 16 empresas.

Texto consolidado

«Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA; Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos pelo presente ACT 3219 trabalhadores e 16 empresas, com a distribuição inicial detalhada no anexo VI.

Cláusula 2.ª

Vigência e sobrevigência

1- Este ACT entra em vigor no quinto dia subsequente ao da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto nos números 3 e 4.

2- O presente ACT vigora pelo prazo de 36 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número precedente.

3- Salvo impedimento legal, as condições constantes das cláusulas 48.ª, 49.ª, 51.ª e 53.ª produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2018, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

4- A tabela salarial constante do anexo I vigorará a partir de 1 de janeiro de 2019, respeitando o disposto no anexo IV - Transições.

5- Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o ACT renova-se sucessivamente por iguais períodos de 36 meses;

b) Havendo denúncia, o ACT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses;

c) Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a trinta dias, o prazo de sobrevigência suspende-se;

d) Para efeitos das alíneas *b)* e *c)*, o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de dezoito meses.

6- Decorrido o prazo referido nas alíneas *b)* e *d)* do número anterior, consoante o caso, a convenção mantém-se em vigor durante quarenta e cinco dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

Cláusula 3.ª

Anexos

Constituem anexos ao presente ACT, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

Obtido em: www.simedicos.pt

a) Anexo I - Tabela de remunerações;
b) Anexo II - Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções;
c) Anexo III - Regras de progressão e evolução na carreira;
d) Anexo IV - Transições;
e) Anexo V - Mapas ajudas de custo;
f) Anexo VI - Empregadores e trabalhadores abrangidos.

CAPÍTULO II

Informações sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho

Cláusula 4.ª

Dever de informação

1- Na contratação as empresas devem informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador deve informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente quanto a situações de acumulação de funções que careçam de autorização.

3- Devem ser prestadas ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;

b) O local de trabalho, nos termos da cláusula 23.ª;

c) A categoria do trabalhador, nos termos do disposto no anexo II deste ACT, bem como a descrição sumária das funções correspondentes;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;

f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

k) A duração ou exclusão do período experimental, caso seja convencionado pelas partes;

l) A indicação da aplicação deste ACT;

m) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas *f)* a *i)* do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições da lei, desta convenção ou do regulamento interno da empresa.

5- Do contrato de trabalho são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o original integrar o processo do trabalhador.

Cláusula 5.ª

Meios de informação

1- A informação prevista no artigo anterior é prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos, assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas *a)* a *d)*, *h)* e *i)* do número 3 do artigo anterior.

3- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade

Cláusula 6.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 7.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/a 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 8.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.

Cláusula 9.ª

Meios de vigilância à distância

1- O empregador 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 ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa 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.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 10.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 caráter não profissional que envie, receba ou consulte.

2- O endereço de correio eletrónico fornecido pela empresa apenas deve ser utilizado para fins profissionais.

3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

Cláusula 11.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 IV

Igualdade e não discriminação

Cláusula 12.ª

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de 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 setor de atividade 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.

3- 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.

4- A empresa deve afixar, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 13.ª

Proibição de discriminação

1- A empresa não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação profissional que constitua 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. São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade, a antiguidade e a zona geográfica onde se insere o trabalhador.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 14.ª

Assédio

1- 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.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 15.ª

Parentalidade

O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.ª

Deveres das empresas

1- São deveres das empresas:

a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

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

d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

g) Não se opor nem de qualquer maneira impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) 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;

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e procurando organizar o trabalho por forma a manter condições de segurança, nomeadamente em locais isolados ou sujeitos a especiais condições de segurança no trabalho;

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

k) Manter atualizado o registo dos/as 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;

l) Entregar ao trabalhador, com a cessação do contrato de trabalho, certificado de trabalho donde constem as datas da admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos que desempenhou, só podendo o mesmo conter outras menções a pedido do trabalhador.

2- As empresas devem proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

3- Na organização da atividade, a empresa deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 17.ª

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições deste ACT e da lei;

b) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins das empresas;

c) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;

d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

g) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

h) 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;

i) Não utilizar os bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador para outros fins que não seja atividade para a empresa;

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

k) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

l) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

n) Informar a empresa, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 18.ª

Garantias do trabalhador

1- É proibido às empresas:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT ou na lei, ou ainda quando haja acordo escrito;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VI

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 19.ª

Categoria profissional

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste ACT já se encontram ao serviço das empresas serão classificados numa das categorias profissionais definidas no anexo II, de acordo com o disposto no anexo IV.

2- Os trabalhadores que venham a ser admitidos ao serviço das empresas após a data da entrada em vigor deste ACT serão classificados na categoria profissional para que forem contratados, de entre as previstas no anexo II.

3- A classificação a que se refere o número 2 desta cláusula é da competência das empresas.

Cláusula 20.ª

Garantia de direitos

Da revisão de carreiras operada nos termos do presente acordo não pode resultar diminuição da retribuição base dos trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Desempenho de funções diferentes das inerentes à categoria profissional do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador/a exerça, quando o interesse da empresa o exija, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição base da categoria correspondente às funções que predominantemente desempenha, bem como os subsídios que lhe são inerentes previstos neste ACT, observando-se o disposto no número seguinte. Para este efeito, entende-se que um trabalhador exerce funções inerentes a uma determinada categoria apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria.

2- Sempre que um trabalhador desempenhe predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída (entendendo-se que um trabalhador desempenha predominantemente funções inerentes a uma categoria profissional diferente da que lhe está atribuída apenas quando exerce o núcleo essencial das funções e atribuições previsto para essa categoria) e a que corresponda maior retribuição base e esse desempenho se tornar permanente por decisão escrita da empresa, ou decorridos mais de doze meses consecutivos, ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, adquire o direito a essa categoria, mas sem prejuízo de manter o desempenho das funções correspondentes à categoria em que estava classificado, de forma não predominante. Os períodos de tempo previstos neste número iniciar-se-ão somente após a entrada em vigor do ACT. Contudo, se após 31 de dezembro de 2018 um trabalhador estiver na situação regulada neste número e essa situação se mantiver há mais de vinte e quatro meses consecutivos, a aquisição do direito à categoria correspondente ao desempenho predominante ocorrerá no dia seguinte àquele em que ultrapassar esses vinte e quatro meses (salvo se entretanto perfizer doze meses consecutivos ou 547 dias interpolados no período de dois anos civis consecutivos, contados a partir da entrada em vigor do ACT).

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao desempenho de funções em regime de comissão de serviço, nem às situações de substituição temporária de trabalhador de categoria profissional a que corresponda retribuição base superior que sejam reguladas por acordo escrito, as quais serão regidas pelos termos desse acordo, mas não devendo ocorrer um uso injustificado de acordos escritos sucessivos.

CAPÍTULO VII

Carreiras profissionais

Cláusula 22.ª

Carreiras profissionais

O regime de carreiras profissionais é o previsto no anexo II a este ACT.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VIII

Organização e prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade na sede, polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local contratualmente definido, o que constituirá o seu local de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes sobre transferência de local de trabalho. Quando o local de trabalho corresponda a um polo, centro operacional ou de manutenção, ou outro local considera-se nele compreendida toda a zona ou área correspondente a esse polo, centro, ou local em que o trabalhador tenha de desempenhar a sua atividade por inerência das respetivas funções.

2- A empresa pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local ou área de trabalho, nos termos da lei.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- Em caso de transferência a empresa custeará as despesas comprovadas do trabalhador resultantes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, em ambas as situações nos termos definidos por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na ausência deste, nos termos da lei.

Cláusula 24.ª

Mobilidade interna e entre empresas

1- As regras referentes a mobilidade interna e entre empresas serão definidas em regulamento interno. As eventuais alterações ao regulamento interno serão objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores.

2- A mobilidade entre empresas requer acordo escrito tripartido, salvo nos casos de trabalhadores em cujo contrato de trabalho conste a possibilidade de mobilidade entre empresas.

Cláusula 25.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, mas sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de duração inferior que na data de entrada em vigor deste ACT estejam a ser praticados por trabalhadores.

Cláusula 26.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa definir o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

4- São horários fixos aqueles em que estão previamente determinadas as horas do início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso; são horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, previamente fixados pela empresa, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho.

Cláusula 27.ª

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos será organizada por cada empresa em linha com as suas próprias regras internas, observando as condições previstas neste ACT.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- 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.

3- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo ou este resultar do seu contrato individual de trabalho, ou caso se encontre já a prestar, ou tiver prestado anteriormente (há não mais de 7 anos), trabalho em regime de turnos.

4- Considera-se como trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados.

5- A empresa define, para cada tipo de instalação, os postos de trabalho e respetivas funções desempenhadas em regime de turnos.

6- A empresa organiza os horários de turnos de acordo com as necessidades de serviço e ouvidos os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei. A empresa deverá organizar o regime de turnos de forma a que a cada trabalhador sejam conferidos como dias de descanso um sábado e um domingo consecutivos em cada período de quatro a seis semanas, salvo se operacionalmente tal for inviável, designadamente por força de férias ou ausências temporárias de trabalhadores.

7- Os horários de turnos reportam-se, por norma, a cada ano civil mas sem prejuízo das alterações que possam ser promovidas pela empresa, e são afixados nos locais de trabalho, com uma antecedência de 30 dias antes da sua entrada em vigor, sendo a sua elaboração ou alteração objeto de prévia consulta com os representantes dos trabalhadores, nos termos da lei.

8- 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 (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior, desde que pelo menos de 24 horas) 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 (mas sem embargo de poderem ser aceites pela chefia solicitações com antecedência inferior) e sejam autorizadas por essa chefia.

9- 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 (salvo se o consentimento não for necessário, em conformidade com o previsto no número 3, supra), sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.

10- A empresa pode, em consonância com as necessidades ou conveniências de serviço, alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.

11- A alteração do regime prevista no número anterior é comunicada aos trabalhadores abrangidos com a antecedência mínima de 30 dias, salvo ocorrência de motivo incompatível com a observância desse prazo.

Cláusula 28.ª

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além do previsto na lei, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenham funções em regime de comissão de serviço.

2- O exercício de funções em regime de isenção de horário de trabalho requer acordo escrito do trabalhador, salvo se o acordo do trabalhador tiver sido já expresso no seu contrato individual de trabalho. Salvo se as partes tiverem acordado diferentemente, o acordo de isenção de horário de trabalho vigora por períodos de 12 meses, sucessivamente renováveis enquanto qualquer das partes não fizer cessar esse regime.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 30.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- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores obrigam-se a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo.

b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. 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.

c) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou, em caso de impedimento justificado, ao pagamento das despesas de transportes.

4- Para além do referido no número anterior, os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 51.ª

Cláusula 31.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais quanto a matérias não expressamente previstas.

3- Salvo acordo em sentido diverso, as empresas serão as proprietárias dos instrumentos de trabalho e responsáveis pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, podendo as partes acordar no pagamento de um montante global fixo para compensação dessas despesas.

Cláusula 32.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, no caso dos horários flexíveis, o prestado para além do período de presença obrigatória e do período normal de trabalho diário em vigor, desde que previamente autorizado pela empresa ou por esta expressamente sancionado se as razões que o determinaram não possibilitaram a sua autorização prévia, excluindo-se as situações que a lei considera como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

5- O trabalho suplementar previsto no número 2 está sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 33.ª

Descanso compensatório

O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será compensado nos termos da lei.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 34.ª

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando o trabalhador preste mais de 10 horas diárias, caso em que poderá prestar 6 horas de trabalho consecutivo.

2- É admitida a jornada contínua, com o limite de seis horas de trabalho consecutivo, nos termos regulamentados pela empresa.

3- O intervalo de descanso pode ser reduzido pela empresa para trinta minutos no caso de trabalho por turnos ou outra modalidade de horário que pressuponha a prestação contínua do trabalho e ainda no caso de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos do mesmo.

Cláusula 35.ª

Comissão de serviço

1- Sem prejuízo de poderem ser exercidos em regime de comissão de serviço outros cargos e funções previstos na lei, serão exclusivamente exercidos nesse regime de comissão de serviço os cargos correspondentes a diretor, coordenador e responsável existentes na organização das empresas, uma vez que o seu desempenho supõe uma especial relação de confiança relativamente ao titular dos cargos, e os cargos que integrarem funções de chefia.

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período que for acordado por escrito, ou, na ausência de estipulação deste, 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 pelo menos 120 dias.

3- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

a) A manter-se 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 IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 36.ª

Descanso diário

1- Sem prejuízo das exceções previstas na lei e do disposto no número seguinte, o trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- Relativamente aos trabalhadores com as categorias profissionais de técnico operativo A, técnico operativo B, técnico operativo C, técnico A, técnico B e técnico C, que laboram em áreas funcionais caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, o período de descanso referido no número anterior poderá ser reduzido, tendo o trabalhador direito a um período equivalente de descanso compensatório que deverá ser gozado, em dias úteis, até ao termo da semana seguinte, sempre que possível.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 37.ª

Descanso semanal

Os dias de descanso semanal são dois, correspondendo ao sábado e ao domingo, sendo que o primeiro é o complementar e o segundo o obrigatório, ou os dias previstos nas escalas de turno rotativas no regime de turnos e de laboração contínua, considerando-se, quanto a estes, que o primeiro dia é o dia de descanso semanal complementar e o segundo dia é o dia de descanso semanal obrigatório. Todos os restantes dias são considerados úteis, com exceção dos feriados em que, sendo embora considerado trabalho normal em dia útil o prestado em dia feriado relativamente a atividade que não se suspende nos dias feriados, será compensado com um acréscimo de 75 % da retribuição correspondente ou com descanso compensatório com a duração de 75 % do número de horas prestadas, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 38.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 do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se um dia completo de trabalho o número de horas que resultar da média dos períodos normais de trabalho diário durante esse mês.

Cláusula 39.ª

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou em economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica, e respetivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados até cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, até dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste ACT;

i) As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se motivos para justificação de faltas ao abrigo das alíneas *j)* e *k)* do número 2, as seguintes situações:

a) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

b) Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 40.ª

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.

2- As faltas previstas na alínea *j)* do número 2 da cláusula 39.ª terão perda de retribuição se tal for comunicado ao trabalhador no ato de autorização ou aprovação.

Cláusula 41.ª

Consequência das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam, nomeadamente, a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, que não é contado no cômputo da sua antiguidade, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei.

Cláusula 42.ª

Falta - Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à empresa. A empresa poderá recusar essa substituição se o pedido do trabalhador for apresentado com uma antecedência que não permita à empresa uma organização atempada dos períodos de férias da generalidade dos trabalhadores com horário de trabalho ou com funções idênticas;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

Cláusula 43.ª

Direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 3 e na lei.

2- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis para a generalidade dos trabalhadores.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, ao gozo de dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias.

4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior as férias são gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- Da aplicação do disposto nos números 3 e 4 desta cláusula não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

6- Por acordo entre empresa e trabalhador o gozo do período de férias pode ser interpolado, desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

7- A empresa, por questões de funcionamento da sua atividade, poderá encerrar determinadas instalações ou serviços nas segundas ou sextas-feiras respetivamente anteriores ou posteriores a dia feriado, podendo marcar esses dias de encerramento como gozo de férias dos seus trabalhadores, até ao limite de dois dias por ano e por trabalhador, comunicando-o aos trabalhadores, até ao dia 15 de dezembro do ano anterior.

Cláusula 44.ª

Feriados facultativos

Além dos feriados obrigatórios fixados na lei serão observados, a título de feriados facultativos, o feriado municipal onde a sede ou polo estão localizados ou nos termos definidos por cada empresa para efeitos de fixação do mesmo feriado facultativo à generalidade dos seus trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 45.ª

Dispensa

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de um dia, a gozar na data de aniversário ou noutro dia à escolha do trabalhador e definido previamente e por acordo com a empresa.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO X

Prestações pecuniárias

Cláusula 46.ª

Retribuição do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este ACT é a fixada nos anexos I, II e IV.

2- Não se consideram retribuição, nos termos da lei:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

d) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho.

3- O disposto na alínea *a)* do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

4- O disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e caráter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam caráter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito à retribuição base e outras prestações auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é a supletivamente estabelecida na lei.

Cláusula 47.ª

Determinação da retribuição horária

Para efeitos previstos neste ACT, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$$

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 48.ª

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária normal com os seguintes acréscimos:

a) 35 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;

b) 45 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 75 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, não sendo imediatamente antecedente ou subsequente e implicando deslocação do trabalhador da sua residência para o local da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor hora do trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil (primeira hora) ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 49.ª

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que, por virtude da laboração contínua, ou em horário alargado das empresas, prestem serviço por turnos rotativos terão direito, enquanto permanecerem nessas condições, a um subsídio de turno que consiste numa percentagem da retribuição base mensal, nos seguintes termos:

a) Nas escalas de três turnos rotativos sem descanso semanal fixo ou dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos - 25 %;

b) Nas escalas de dois turnos rotativos, sem descanso semanal fixo, em que um turno é diurno e outro parcialmente noturno, ou de dois turnos rotativos em que um é diurno e outro totalmente noturno mas com descanso semanal fixo, ou dois turnos rotativos, com descanso semanal fixo, ambos parcialmente noturnos - 18 %;

c) Nas escalas de turnos diurnos sem descanso semanal fixo, ou com dois turnos em que um é parcialmente noturno mas com descanso semanal fixo ao domingo - 11 %.

2- Os subsídios cujos valores se encontram fixados no número um desta cláusula incluem a remuneração por trabalho noturno.

3- O trabalhador que deixe de prestar trabalho em regime de turnos por conveniência da empresa e por períodos não superiores a 15 dias mantém o direito ao montante correspondente ao subsídio de turno mensal, mas aplicando-se também, nesses períodos, o previsto no número 2.

4- O trabalhador que há mais de 7 anos seguidos ou 10 interpolados venha prestando trabalho em regime de turnos na modalidade prevista na alínea *a)* do número 1, e por iniciativa da empresa, por motivo de força maior ou por razões médicas (reconhecidas pelo médico do trabalho da empresa) deixe de prestar trabalho em regime de turnos, mantem o direito ao respetivo subsídio durante mais 15 meses, sendo o mesmo reduzido trimestralmente durante esse período em 20 % do montante que era recebido quando deixou de praticar o referido regime de turnos, até se extinguir no termo dos 15 meses.

Cláusula 50.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a receber mensalmente uma retribuição especial correspondente a uma percentagem fixada, por acordo escrito, entre 15 % e 21,2 % da respetiva retribuição base mensal, mas sem prejuízo dos valores superiores que na data de entrada em vigor do presente ACT venham sendo praticados para alguns trabalhadores.

2- O processo de atribuição deverá ser formalizado através da celebração de acordo escrito, salvo se tal estiver já regulado no contrato individual de trabalho do trabalhador, podendo as partes acordar que o montante da retribuição especial está integrado na retribuição mensal.

3- A atribuição desta retribuição especial terá sempre cariz temporário e vigorará enquanto se mantiver o regime de isenção de horário de trabalho. Quando cessar esse regime, por qualquer razão, o trabalhador deixará de receber essa retribuição especial. Caso a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho cesse por iniciativa da empresa e o trabalhador se encontre a prestar trabalho neste regime há mais de 5 anos consecutivos, o trabalhador mantém o direito à respetiva retribuição especial durante 120 dias após termo da prestação de trabalho sob este regime.

4- O previsto no número 1 desta cláusula não se aplica aos trabalhadores que hajam renunciado a receber uma retribuição especial pelo regime de isenção de horário de trabalho, nem aos trabalhadores em regime de comissão de serviço, cujas condições remuneratórias constam do acordo de comissão de serviço celebrado.

5- O previsto no número 1 desta cláusula não prejudica as situações de trabalhadores em regime de isenção de horário de trabalho na data de entrada em vigor do ACT, mantendo-se as condições acordadas e em vigor nessa data, sem que do ACT decorra uma obrigação de atribuição da retribuição especial nos casos em que esta não está a ser atribuída.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 51.ª

Subsídio de disponibilidade ou prevenção

1- Os trabalhadores em regime de prevenção, nos termos da cláusula 30.ª, terão direito a um subsídio por cada hora ou fração de todo o tempo em que estejam sujeitos àquele regime, de valor correspondente a1,20 €.

2- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor deste ACT venham já recebendo valor superior poderão acordar com a empresa numa forma de compensação da diferença, passando nesse caso a receber o montante de 1,20 €. Na ausência desse acordo, manterão o montante que vêm recebendo, mas sem aumentos subsequentes até o montante que recebem ser igualado pelo valor referido no número 1.

Cláusula 52.ª

Remuneração em regime de comissão de serviço

Os trabalhadores nomeados em regime de comissão de serviço terão as condições de remuneração que vierem a ser acordadas e que constarão expressamente do acordo escrito de comissão de serviço, as quais nunca poderão ser inferiores ao total das retribuições auferidas antes do início de exercício deste regime, com respeito pelo previsto neste ACT.

Cláusula 53.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, ressalvado o disposto nos números seguintes, têm direito a um subsídio de refeição de 7,60 € por cada dia em que prestem efetivamente trabalho.

2- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial têm direito ao montante integral do subsídio de refeição, salvo se o seu período de trabalho normal diário for inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O trabalhador que receba ajudas de custo nos termos das cláusulas 57.ª e 58.ª deste ACT não tem direito a subsídio de refeição.

4- Todo o trabalhador que preste mais de duas horas de trabalho suplementar diário e desde que este coincida com o respetivo momento da refeição, terá direito a uma compensação nos seguintes termos:

a) Almoço - Se a antecipação se iniciar às 12h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 12h00, inclusive - 7,60 €;

b) Jantar - Se a antecipação se iniciar às 20h00, inclusive, ou se o prolongamento terminar depois das 20h00, inclusive - 7,60 €.

5- O disposto nos números anteriores não se aplica quando a empresa forneça as refeições em espécie ou compense o respetivo custo.

Cláusula 54.ª

Subsídio de férias

1- Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

2- O subsídio de férias será pago integralmente no mês de maio de cada ano, salvo se o trabalhador gozar pelo menos dez dias úteis consecutivos antes do mês de maio, caso em que o subsídio será pago integralmente no mês imediatamente anterior ao mês em que são gozados aqueles dias de férias.

Cláusula 55.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição base mensal acrescida do subsídio de turno, do subsídio que esteja a ser pago pela comissão de serviço e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio de Natal será pago no mês de novembro tomando por base a retribuição e subsídios em vigor nesse mês.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 56.ª

Viatura própria - Abono

O trabalhador que se desloque ao serviço da empresa em viatura própria, e com a concordância desta, tem direito a receber uma compensação no valor fixado para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

Cláusula 57.ª

Deslocação em serviço no território nacional - Ajudas de custo

1- Considera-se deslocação em serviço a efetuada pelo trabalhador, ao serviço da empresa, que implique um afastamento superior a 35 km dos limites definidos no mapa que constitui o anexo V deste ACT.

2- O trabalhador deslocado em serviço no território nacional, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

3- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

Cláusula 58.ª

Deslocação em serviço ao estrangeiro - Ajudas de custo

1- Considera-se deslocado no estrangeiro o trabalhador que se encontre, ao serviço da empresa, fora de Portugal.

2- O trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, durante todo o período de trabalho diário, tem direito à ajuda de custo diária fixada para o setor público empresarial e nas condições descritas no Regulamento Interno «Ajudas de Custo e Abono para Transporte».

3- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que sejam compensados em espécie ou compensados dos custos suportados.

CAPÍTULO XI

Equipamentos de protecção individual

Cláusula 59.ª

Princípios gerais

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a empresa expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- Sempre que necessário, a empresa fornece gratuitamente ao trabalhador equipamentos de proteção individual.

3- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido pela empresa e que esta venha a instituir por razões de serviço.

CAPÍTULO XII

Formação profissional

Cláusula 60.ª

Formação contínua

1- A empresa garante a cada trabalhador, em cada período de cinco anos, formação durante um período mínimo de 200 horas, correspondente à média de 40 horas por ano.

2- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação prevista no número anterior, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

3- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- Se a empresa não proporcionar atempadamente as horas de formação previstas nos números anteriores, o trabalhador tem direito a receber um subsídio para pagamento do custo de formação de montante igual à retribuição base correspondente ao crédito de horas de formação em falta, que será pago diretamente à entidade formadora ou ao trabalhador, neste caso, contra apresentação de recibo comprovativo do pagamento da formação a esta entidade.

5- A área da formação a que se refere o número anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 61.ª

Trabalhadores-estudantes

Sem prejuízo de situações mais favoráveis previstas no contrato individual de trabalho ou em acordo escrito, o estatuto de trabalhador-estudante fica sujeito à legislação em vigor.

Cláusula 62.ª

Responsabilidade social

1- As empresas reconhecem aos seus trabalhadores a qualidade de «partes interessadas» no âmbito das relações laborais, fomentando o seu envolvimento, ponderando as suas sugestões nas áreas da gestão operacional da higiene, segurança e saúde no trabalho e da qualidade.

2- As empresas comprometem-se a observar, sempre que possível, no sentido mais favorável para os seus trabalhadores, as bases mínimas das normas em que se encontrem certificadas.

Cláusula 63.ª

Seguro de saúde

1- As empresas contratarão um seguro de saúde para os/as seus/suas trabalhadores/as, que será extensível aos/às respetivos cônjuges não separado/as de pessoas e bens ou equiparados (pessoas em união de facto com o/a trabalhador/a) e filhos/as ou equiparados/as (enteados/as ou adotados/as).

2- Os/as filhos/as, enteados/as ou adotados/as serão excluídos/as da apólice na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 25 anos de idade, exceto se, cumulativamente, permanecerem no agregado familiar do/a trabalhador/a, forem portadores/as de deficiência, ou doença crónica, que confira grau de incapacidade permanente, e não auferirem remuneração. Nestes casos a exclusão da apólice ocorre na data da renovação desta ocorrida imediatamente após completarem 30 anos de idade.

3- As empresas contratarão um seguro de vida para os/as seus/suas trabalhadores/as.

Cláusula 64.ª

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho, doença profissional ou doença prolongada grave do foro oncológico, a empresa procurará ocupar o trabalhador em função compatível com a sua incapacidade, nos termos previstos na lei.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho reconhecido pela seguradora, ou de doença profissional reconhecida pela medicina do trabalho da empresa e pela Segurança Social, ou de doença prolongada grave do foro oncológico reconhecida pela Segurança Social, a empresa pagará, durante o período de incapacidade fixado pela seguradora ou pela Segurança Social, conforme o caso, um complemento cujo valor será igual à diferença entre a retribuição mensal líquida auferida à data do acidente ou do início da baixa da Segurança Social e o montante do subsídio atribuído pela seguradora ou pela Segurança Social. Esse complemento deixará de ser devido a partir do momento em que a seguradora ou a Segurança Social deixem de atribuir um subsídio pela situação de incapacidade temporária absoluta.

3- A retribuição mensal líquida de referência referida no número anterior será atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a retribuição base mensal da categoria em que o trabalhador se enquadra e que auferiria se estivesse ao serviço durante o período de incapacidade.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindical

Cláusula 65.ª

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na legítima atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 66.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado por esta disponibilizado, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto, podendo ser constituídas, nos termos da lei, comissões sindicais ou intersindicais.

3- As direções dos sindicatos comunicarão, por escrito, à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, também por escrito, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais ou intersindicais.

4- Os delegados sindicais com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da atividade sindical, de um crédito de horas mensal correspondente a 8 horas, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção do sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por delegado sindical.

5- Os créditos de horas só podem ser reconhecidos como tal mediante comunicação escrita à empresa, por parte da comissão intersindical ou do sindicato respetivo, sem o que as ausências são consideradas como faltas injustificadas.

6- Quando pretenda utilizar o crédito de horas, o delegado sindical deve comunicá-lo à respetiva hierarquia, em regra com a antecedência mínima de dois dias úteis.

7- A comissão intersindical reúne com a empresa sempre que ambas as partes o julguem conveniente.

8- O tempo despendido nessas reuniões não será considerado para o crédito de horas previsto na presente cláusula.

Cláusula 67.ª

Dirigentes sindicais

1- Os membros da direção de associação sindical com direito a crédito de horas nos termos da lei, dispõem, para o exercício da sua atividade sindical, de um crédito de horas nos termos da lei, o qual pode, mediante solicitação prévia e por escrito da direção dos sindicato respetivo, ser apurado semestralmente por empresa e por dirigente.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa ou ao serviço que esta lhes indicar para o efeito, por escrito, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

3- A direção da associação sindical pode, sempre que o entender, proceder à substituição dos membros indicados nos termos do número anterior, para efeitos da atribuição do crédito de horas, devendo para o efeito informar, por escrito, a empresa ou o serviço que esta indicar, dessa alteração com uma antecedência de 15 dias.

4- Os membros da direção da associação sindical usufruem do direito a faltas justificadas nos termos da lei.

5- Nas situações em que as ausências sejam por período superior a 10 dias úteis consecutivos, o sindicato deve efetuar a respetiva comunicação, por escrito, com a antecedência mínima de 8 dias.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 68.ª

Direito de reunião

1- Nos termos da lei, os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, nos termos da lei.

3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical, ou intersindical, sendo comunicado à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que se pretende que a reunião de trabalhadores se efetue, e afixada a respetiva convocatória.

4- Os membros de direção de associações sindicais representativas de trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dos promotores à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 69.ª

Direito a instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em estabelecimento ou empresa com 150 ou mais trabalhadores.

Cláusula 70.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- A comissão sindical, ou os delegados sindicais, quando aquela não exista, podem reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que ambas as partes o julguem conveniente, para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 71.ª

Quotização sindical

As empresas obrigam-se, sem qualquer imputação de custos e com observância das disposições legais, a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 72.ª

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste ACT.

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste ACT.

3- A comissão paritária é composta por três representantes das empresas e igual número de representantes sindicais.

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 ACT, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição, por escrito, com 30 dias de antecedência.

7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede do Grupo ADP 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.

CAPÍTULO XV

Cláusula geral e transitória

Cláusula 73.ª

Cláusula geral e transitória

1- Todas as cláusulas e disposições deste ACT que violem disposições legais imperativas não serão aplicáveis enquanto se mantiverem vigentes as disposições legais que as proíbem.

2- Com as adaptações expressamente previstas neste ACT - e sem prejuízo do previsto no número 4 da cláusula 2.ª e nos anexos a este ACT -, a partir da data de entrada em vigor do ACT as condições estabelecidas neste passarão a ser aplicadas a todos os trabalhadores abrangidos, deixando de ser aplicadas as condições em vigor nas empresas relativamente às matérias reguladas no ACT, nomeadamente as decorrentes de regulamentação interna das empresas, com ressalva de prestações pecuniárias que vêm sendo auferidas por alguns trabalhadores, que hajam sido acordadas expressamente em sede de contrato individual de trabalho e respeitem a anuidades, subsídio de condução, subsídio de água e eletricidade, subsídio de formação, subsídio de deslocação, subsidio de transporte e complemento vencimento microbiologia, sem prejuízo de a empresa poder fazer cessar essas prestações mediante uma forma de compensação que seja acordada com o trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, serão mantidos, quando mais favoráveis, relativamente aos trabalhadores que deles usufruem na data de 2 de agosto de 2018, os seguintes benefícios decorrentes de regulamentação interna ou usos e práticas das empresas: Abono para falhas, subsídio de turnos, subsídio de função, subsídio de responsabilidade e compensação ao abrigo da política de mobilidade geográfica.

4- Com o primeiro processamento salarial que venha a ser realizado após a entrada em vigor do presente ACT, os trabalhadores abrangidos receberão uma importância única, a título de compensação extraordinária, de 125,00 €, salvo quando a mesmo já tenha sido anteriormente processada aos/às trabalhadores/as em causa, entre o ano de 2018 e a data de início de vigência do ACT, designadamente por força de portaria de extensão de ACT de conteúdo idêntico ao presente. Excluem-se os trabalhadores que na data de entrada em vigor do ACT estejam em regime de licença sem retribuição, ou em regime de cedência a empresas não outorgantes do ACT ou com o contrato de trabalho suspenso (salvo se a suspensão decorrer de doença ou acidente de trabalho ou de gozo de licença parental ou dirigentes sindicais em exercício).

ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	6 005,00 €	6 110,00 €	6 218,00 €	6 327,00 €	6 332,00 €	n.a.	n.a.
B	5 010,00 €	5 184,00 €	5 366,00 €	5 554,00 €	5 747,00 €	5 848,00 €	5 952,00 €
C	4 179,00 €	4 325,00 €	4 477,00 €	4 632,00 €	4 795,00 €	4 879,00 €	4 965,00 €
D	3 489,00 €	3 610,00 €	3 735,00 €	3 866,00 €	4 000,00 €	4 070,00 €	4 143,00 €
E	2 911,00 €	3 012,00 €	3 117,00 €	3 226,00 €	3 338,00 €	3 397,00 €	3 455,00 €
F	2 436,00 €	2 521,00 €	2 605,00 €	2 695,00 €	2 787,00 €	2 835,00 €	2 884,00 €

Obtido em: www.simedicos.pt

G	2 048,00 €	2 116,00 €	2 185,00 €	2 257,00 €	2 334,00 €	2 376,00 €	2 416,00 €
H	1 732,00 €	1 787,00 €	1 844,00 €	1 903,00 €	1 966,00 €	1 998,00 €	2 031,00 €
I	1 485,00 €	1 530,00 €	1 577,00 €	1 625,00 €	1 675,00 €	1 702,00 €	1 728,00 €
J	1 289,00 €	1 326,00 €	1 347,00 €	1 388,00 €	1 430,00 €	1 451,00 €	1 473,00 €
K	1 111,00 €	1 141,00 €	1 174,00 €	1 208,00 €	1 242,00 €	1 261,00 €	1 280,00 €
L	970,00 €	987,00 €	1 014,00 €	1 042,00 €	1 071,00 €	1 088,00 €	1 103,00 €
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).

ANEXO II

Carreiras profissionais, categorias profissionais e definição de funções

1- Carreiras profissionais

1.1- Estabelecem-se três carreiras profissionais, as quais correspondem a níveis distintos de habilitações académicas, responsabilidade, autonomia e competências:

– Técnica superior;
– Técnica;
– Técnica operativa.

2- Categorias profissionais

2.1- Cada uma das carreiras profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II é constituída por categorias profissionais a que correspondem níveis distintos de experiência, responsabilidade, autonomia e competências.

2.2- Nas empresas outorgantes do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais, existe ainda a categoria profissional de assessor, a qual é atribuída sempre por decisão de gestão da empresa.

3- Funções

3.1- Cada uma das categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II inclui um conjunto de funções diferenciadas pelas atividades específicas da respetiva área funcional. A inserção das funções nas diversas categorias profissionais resulta da sua análise e qualificação pela empresa.

As funções integrantes da categoria profissional de assessor são definidas internamente pela empresa, em linha com a natureza do cargo desempenhado e a experiência, responsabilidade, autonomia e competências de cada trabalhador.

3.2- A previsão das categorias profissionais e respetivas descrições de funções constantes do presente anexo não prejudica a existência de profissões específicas dentro das carreiras e descrições de funções aqui estabelecidas, praticadas em cada uma das empresas outorgantes à data da entrada em vigor deste ACT.

As carreiras profissionais e as categorias profissionais referidas no número 2.1 deste anexo II e certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) estão enquadrados na tabela de remunerações constante do anexo I, nos termos estabelecidos na tabela seguinte. Os trabalhadores com categoria profissional de assessor de grau superior a grau i estão excluídos dessa tabela de remunerações.

Obtido em: www.simedicos.pt

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais na tabela de remunerações

<table>
<tr><td rowspan="2">Níveis</td><td rowspan="2">Categoria assessor</td><td>Carreira técnica superior</td><td>Carreira técnica</td><td>Carreira técnica operativa</td></tr>
<tr><td>Categorias</td><td>Categorias</td><td>Categorias</td></tr>
<tr><td>A</td><td rowspan="4">Assessor/a I
Assessor/a 0</td><td rowspan="5">Técnico/a Superior C</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>B</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>C</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>D</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>E</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>F</td><td></td><td rowspan="3">Técnico/a superior B</td><td rowspan="3">Técnico/a C</td><td></td></tr>
<tr><td>G</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>H</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>I</td><td></td><td rowspan="3">Técnico/a B</td><td rowspan="2">Técnico/a operativo/a C</td></tr>
<tr><td>J</td><td></td><td rowspan="2">Técnico/a superior A - início J6</td></tr>
<tr><td>K</td><td></td><td rowspan="2">Técnico/a operativo/a B</td></tr>
<tr><td>L</td><td></td><td></td><td rowspan="2">Técnico/a A - início L5</td></tr>
<tr><td>M</td><td></td><td></td><td>Técnico/a operativo/a A</td></tr>
</table>

Para os trabalhadores das carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 deste anexo II e para certos graus da categoria profissional de assessor (assessor 0 e assessor I) a evolução no âmbito da respetiva carreira profissional e/ou da respetiva categoria profissional é realizada nos termos das regras de progressão e evolução na carreira definidas no anexo III. Aos trabalhadores com categoria profissional de Assessor de grau superior a grau I não são aplicáveis essas regras de progressão e evolução na carreira, sendo o acesso à categoria e a evolução para grau ou escalão superior ou para diferente remuneração resultantes exclusivamente de uma decisão de gestão da empresa.

4- Definição de funções:

A) Carreira técnica superior

Áreas funcionais:

– Administrativa e financeira;
– Apoio jurídico;
– Auditoria;
– Compras e logística;
– Comunicação e educação ambiental;
– Contabilidade;
– Engenharia;
– Gestão de ativos;
– Gestão de clientes;
– Investigação e desenvolvimento;
– Laboratório;
– Manutenção;
– Operação;
– Planeamento e controlo de gestão;
– Recursos humanos;
– Regulação;
– Sistemas e tecnologias de informação;
– Sustentabilidade e responsabilidade social.

Obtido em: www.simedicos.pt

Categoria profissional: Técnico superior A

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados e presta apoio na implementação e na manutenção de processos desenvolvidos na sua área.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Contribui para assegurar a operacionalidade da área administrativa, da contabilidade e da tesouraria mediante a compilação e análise de dados e a execução de outras atividades de suporte ao funcionamento da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Recolhe informação sobre legislação e jurisprudência, estuda-a e presta apoio na emissão de pareceres jurídicos. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Participa na elaboração dos programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise de menor complexidade, devendo intervir na caraterização de processos e na elaboração de procedimentos. Colabora na realização de testes e na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria. Contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e deve participar, de acordo com a complexidade existente, na apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e deve de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Apoia na execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Contribui para a realização de análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Apoia a promoção de ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Apoia a classificação de documentos, a recolha e análise de dados e a preparação de informação contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia a elaboração e o acompanhamento de estudos e projetos. Colabora na execução dos procedimentos de contratação e apoia o acompanhamento, a fiscalização e a coordenação das obras de engenharia. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Apoia a recolha compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa e na sua avaliação funcional. Apoia a elaboração do plano e orçamento de investimentos visando a substituição e/ou construção de ativos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento e o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Executa as atividades necessárias à realização de candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração de relatórios de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Apoia as atividades de gestão do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia o planeamento da manutenção e contribui para a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a

Obtido em: www.simedicos.pt

emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Apoia o planeamento e o controlo da operação dos sistemas de abastecimento de água ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e acompanha as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ambiente, ou química, ou outro ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Recolhe informação de gestão, analisa-a e presta apoio na elaboração de planos, relatórios e outros documentos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e o cumprimento das obrigações legais. Apoia a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a emissão de pareceres e elaboração de relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Apoia na execução dos trabalhos a desenvolver sobre as tarefas que permitem o assegurar o acompanhamento das variáveis regulatórias do negócio. Apoia na recolha de informação destinada a avaliação do cumprimento do contrato de concessão. Apoia na recolha de informação regulatória, nomeadamente, junto do regulador e dos respetivos congéneres nacionais e internacionais. Efetua trabalhos de arquivo e de manutenção da rede. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Apoia a execução das atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e otimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Apoia tecnicamente as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias

Obtido em: www.simedicos.pt

ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior B

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo conhecimentos técnicos na área onde se encontra inserido, aplica com autonomia uma gama variada de métodos e procedimentos padronizados, deteta problemas da sua aplicação e propõe a introdução de alterações ou a criação de novos métodos e, ou procedimentos.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e contabilística e assume a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor e pela organização da contabilidade. Assegura a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Elabora os programas de trabalho em fase de planeamento de auditoria e realiza atividades de análise, nas várias áreas de atuação e processos. Auxilia na definição dos testes e na sua realização, bem como na identificação das incorreções e oportunidades de melhoria, desenvolvendo a sua atividade com supervisão mínima. Auxilia na supervisão do trabalho de colegas e contribui para a elaboração de relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões, começando também a efetuar a apresentação das conclusões identificadas às entidades.

Auxilia no fecho do trabalho, nomeadamente no arquivo e tem de assegurar a adequada referenciação da documentação de suporte. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Faz a prospeção do mercado e executa os procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e gestão dos respetivos contratos. Efetua análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores e elabora relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Planeia, articula e desenvolve ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Classifica e lança documentos nas contas. Analisa, reconcilia e corrige as contas e prepara a informação para garantir o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Contribui para a preparação dos mapas financeiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Elabora cadernos de encargos visando o lançamento de concursos para a elaboração de projetos e a realização de empreitadas para a construção ou conservação das infraestruturas da empresa. Faz o acompanhamento da realização dos projetos e o controlo da execução e das empreitadas. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Efetua a avaliação funcional e procede à recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Propõe a integração no plano e orçamento de investimentos dos ativos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco, devem ser substituídos ou intervencionados. Pode elaborar estudos e emitir pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com a faturação e recebimento de valores. Recolhe, compila e analisa informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios técnicos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Identifica oportunidades, propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Elabora candidaturas a fundos para o financiamento dos projetos. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Assegura a gestão do laboratório. Contribui para a identificação, estudo e implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica e monitoriza as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento empresa e assegura o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres e elabora relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Efetua análises e testes procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Promove a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a elaboração de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando sempre que possível as soluções para melhoria das análises de controlo. Mostra domínio das variáveis regulatórias fundamentais. Apoia na elaboração de estudos de viabilidade e estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres

Obtido em: www.simedicos.pt

para o mesmo assunto. Participa no planeamento dos trabalhos regulatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Planeia e executa as atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e otimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa e articula as atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Categoria profissional: Técnico superior C

Perfil genérico - É o trabalhador que possuindo um nível elevado de conhecimentos técnico-científicos e experiência na área onde se encontra inserido, assegura com autonomia e responsabilidade a realização de trabalhos e estudos de grande complexidade. Planeia, organiza e conduz programas e projetos. Identifica, seleciona e adapta técnicas ou métodos que permitam introduzir alterações aos processos ou procedimentos de trabalho com vista à melhoria da produtividade e rentabilidade da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Requisitos de acesso: Nível académico mínimo equivalente a Licenciatura em área relevante, que se especificará para cada área funcional, a que, preferencialmente, acresça um grau de ensino pós-graduado em áreas claramente relevantes para a função a desempenhar e, pelo menos, 10 anos de exercício de funções relevantes de qualificação inferior.

Área funcional: Administrativa e financeira

Definição de funções - Assegura a prestação de informação financeira e assume a responsabilidade pelo planeamento da tesouraria e pelo registo e cálculo das amortizações do património corpóreo e incorpóreo da empresa. Assegura e supervisiona a operacionalidade da área administrativa mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Apoio jurídico

Definição de funções - Presta apoio jurídico à empresa, estuda e emite pareceres jurídicos nas suas áreas de competência. Executa e supervisiona atividades que visem o cumprimento das obrigações legais pela empresa. Pode representar a empresa em tribunal. Pode desempenhar as funções de secretário da sociedade, se para tal for nomeado, devendo assegurar o cumprimento do normativo legal específico dessa função. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não

Obtido em: www.simedicos.pt

impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Direito.

Área funcional: Auditoria

Definição de funções - Elabora ou revê os programas de trabalho produzidos em fase de planeamento de auditoria, definindo as equipas, tempo e responsabilidades de execução, efetuando trabalho de análise, se necessário e em áreas mais complexas. Efetua a supervisão da execução do programa de trabalho, definindo as medidas corretivas necessárias. Revê os papéis de trabalho elaborados pelos membros da equipa que supervisiona e as oportunidades de melhoria e incorreções identificadas. Prepara ou supervisiona a elaboração dos relatórios de auditoria, através da sistematização das principais conclusões e efetua a apresentação das conclusões identificadas às entidades ou auxilia outros elementos que o façam.

Supervisiona o fecho do trabalho, o arquivo e a existência da adequada referenciação da documentação de suporte, sendo ainda responsável por aferir os desvios ocorridos face ao planeamento e identifica as oportunidades de melhoria que tornem a realização de futuros trabalhos mais eficiente. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia ou direito.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Desenvolve e supervisiona a realização das atividades que integram os processos das compras e logística designadamente, a prospeção e análise do mercado, a monitorização de grandes fornecedores a execução dos procedimentos instituídos para a compra de bens e serviços e a gestão dos respetivos contratos. Coordena o desenvolvimento de cadernos de encargos e conduz análises comparativas de custo-benefício relativamente a propostas de diferentes fornecedores elaborando relatórios sobre as mesmas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, economia ou engenharia.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Planeia, articula, desenvolve e supervisiona ações e campanhas de comunicação e eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove e supervisiona ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Promove e supervisiona a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Comunicação social, *marketing* ou equivalente

Área funcional: Contabilidade

Definição de funções - Supervisiona as atividades de classificação e lançamento dos documentos nas contas bem como as de analise, correção e fecho das mesmas assegurando a sua fidedignidade e o cumprimento das normas contabilísticas e das obrigações fiscais e legais. Prepara os mapas financeiros designadamente o balanço e demonstração de resultados. Pode colaborar na realização de operações contabilísticas para a consolidação de contas do grupo. Desenvolve estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades que visam, o acompanhamento da execução do plano de investimentos da empresa. Elabora e acompanha os estudos e a elaboração dos projetos e executa e supervisiona as atividades necessárias para garantir a disponibilidade dos terrenos. Coordena e supervisiona a realização de empreitadas na área geográfica a que está afeto. Supervisiona a execução dos

Obtido em: www.simedicos.pt

procedimentos de contratação de projetos e empreitadas e a avaliação das propostas dos fornecedores. Analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a revisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de ativos

Definição de funções - Supervisiona a avaliação funcional e a recolha, compilação e análise de dados sobre os ativos corpóreos da empresa. Conduz a elaboração e revisão do plano e orçamento de investimentos que, de acordo com os resultados da avaliação funcional e análise de risco dos ativos, estabelece quando aqueles devem ser substituídos ou intervencionados. Elabora estudos e emite pareceres sobre assuntos da sua especialidade. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia do ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de nível mais complexo relacionadas com o atendimento aos clientes e com o pagamento, faturação e recebimento de valores. Garante a operacionalidade da área de gestão de clientes mediante a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Investigação e desenvolvimento

Definição de funções - Identifica oportunidades, analisa-as e avalia a sua probabilidade de realização propõe o desenvolvimento e faz o acompanhamento da execução de projetos de I&D. Deteta oportunidades de colaboração, no domínio da I&D, com entidades privadas e públicas e propõe a realização de protocolos. Estuda as fontes potenciais de financiamento e cofinanciamento de projetos de I&D e supervisiona a elaboração das respetivas candidaturas. Participa nas reuniões da rede de I&D da empresa/grupo, podendo quando solicitado elaborar e realizar apresentações e palestras sobre assuntos relevantes para a área. Faz a recolha, compilação e análise da informação sobre a atividade da área, contribuindo para a elaboração dos relatórios de gestão. Pode desempenhar, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia ou outra área científica do ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras, procedimentos laboratoriais e análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Assegura e supervisiona a gestão do laboratório. Identifica, estuda e acompanha a implementação de novos métodos ou técnicas de controlo analítico, de forma a melhorar a qualidade das análises, reduzir o tempo para obtenção dos resultados e otimizar os processos de trabalho no laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Química, biologia, bioquímica ou equivalente.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Efetua o planeamento e a gestão da manutenção e garante a realização e a supervisão das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Engenharia eletrotécnica, mecânica ou outra adequada.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Planeia, controla a operação e gere os sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, acompanha e assegura as operações de limpeza e pequenas reparações. Supervisiona as atividades de gestão da operação das redes e dos processos de tratamento. Acompanha as prestações de serviço e assegura a gestão e supervisão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

Área funcional: Planeamento e controlo de gestão

Definição de funções - Colabora no planeamento global das atividades da empresa através da recolha, seleção, tratamento e análise da informação necessária. Identifica, monitoriza e analisa as ações e as atividades a realizar pela empresa. Elabora e supervisiona a produção de documentos com informação de gestão. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Gestão, contabilidade ou economia.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de gestão técnica e administrativa de recursos humanos, de forma a contribuir para o bom funcionamento da empresa e assegura e supervisiona o cumprimento das obrigações legais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área, emite pareceres, elabora relatórios e efetua a supervisão da informação produzida. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Psicologia, sociologia ou gestão de recursos humanos.

Área funcional: Regulação

Definição de funções - Promove e efetua análises diferenciadas procedendo ao controlo das variáveis regulatórias do negócio. Propõe alterações contratuais em consonância. Assegura a inovação das análises, diferenciando-as das análises recorrentes e acrescentando valor. Assegura a conceção de testes que permitam e promovam o cumprimento do contrato de concessão, antecipando soluções para melhoria das análises de controlo. Propõe alterações para os mecanismos regulatórios. Domina as variáveis regulatórias na sua totalidade. Elabora de estudos de viabilidade e de estruturação tarifária. Elabora análises sobre propostas da entidade reguladora, confrontando-as com propostas das entidades congéneres para o mesmo assunto. Promove no planeamento dos trabalhos regulatórios. Assegura a organização dos instrumentos de trabalho e do arquivo. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Economia, gestão, engenharia e direito.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Planeia, executa e supervisiona as atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação para assegurar a sua qualidade, funcionalidade e otimização do desempenho. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Informática ou equivalente.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa, articula e supervisiona as atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legislação em vigor. Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo científico adequado.

B) Carreira técnica

Áreas funcionais:

– Administrativa financeira;
– Assistência a redes;
– Compras e logística;
– Comunicação e educação ambiental;
– Engenharia;
– Gestão de clientes;
– Laboratório;
– Manutenção;
– Operação;
– Recursos humanos;
– Sistemas e tecnologias de informação;
– Sustentabilidade e responsabilidade social.

Categoria profissional: Técnico A

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa as tarefas de menor complexidade e de rotina, prestando apoio ao trabalho desenvolvido por outros Técnicos mais qualificados, seguindo sempre as instruções da sua chefia.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional.

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Apoia a preparação de informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto a disponibilização de serviços e a execução de atividades de suporte ao funcionamento da empresa, com o objetivo de potenciar o nível de prestação e a consequente satisfação das restantes áreas da empresa. Garante o apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar

Obtido em: www.simedicos.pt

contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efetua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja atividade, eventualmente, coordena, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Apoia a execução das atividades administrativas inerentes aos processos de Compras e Logística, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe e compila informação sobre educação ambiental e apoia a realização de ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e presta apoio administrativo à área de acordo com orientações superiores Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de prestação de esclarecimentos e resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Apoia a execução das atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza a recolha de amostras e apoia a realização dos procedimentos laboratoriais e das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Operação

Definição de funções - Apoia a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Apoia a execução das atividades de gestão administrativa de recursos humanos, de acordo com orientações superiores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Apoia a execução dos procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Presta apoio na realização das atividades de segurança e saúde do trabalho, colaborando na execução de atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e a implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades variadas que requerem o conhecimento de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo decidir sobre o modo de operação, respeitando o preceituado nos procedimentos aplicáveis.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 3 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Contribui para assegurar a operacionalidade da área a que está afeto participando no inventário e registo do património e na execução de procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa funções relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição

Obtido em: www.simedicos.pt

e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente a realização dos procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Apoia o desenvolvimento de ações e campanhas de comunicação e a realização de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Recolhe, compila e analisa informação sobre educação ambiental e efetua ações de sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Executa atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Executa atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Executa os procedimentos laboratoriais e apoia a realização das análises associados ao controlo analítico da água e águas. Presta apoio geral às atividades do laboratório, designadamente no armazenamento e gestão dos *stock* de produtos e materiais necessários à realização das análises. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe e compila a informação sobre a atividade da área e contribui para

Obtido em: www.simedicos.pt

a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas, executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Executa os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Apoia a execução de atividades técnicas e de gestão dos sistemas de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação e implementação de melhorias contínuas aos processos. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Categoria profissional: Técnico C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa tarefas que requerem o domínio aprofundado de todas as técnicas inerentes à especificidade da sua área, podendo efetuar alterações aos procedimentos aplicáveis. Assume a responsabilidade pela realização atempada, segura e com qualidade das atividades desenvolvidas na sua área específica.

Requisitos de acesso: 12.º ano, preferencialmente técnico-profissional (nível III) em área relevante, que se especificará para cada área funcional e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior

Área funcional: Administrativa financeira

Definição de funções - Faz a classificação de documentos e a preparação de outra informação financeira e contabilística para garantir o cumprimento das obrigações fiscais e legais em vigor. Executa o inventário e registo do património e procede ao cálculo das respetivas amortizações e depreciações sob orientação superior e na execução dos procedimentos relativos à tesouraria. Pode prestar apoio administrativo aos órgãos da

Obtido em: www.simedicos.pt

empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Contabilidade, gestão administrativa.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa funções de nível mais complexo relacionadas com a atividade inerente à rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e deteção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Compras e logística

Definição de funções - Executa atividades administrativas inerentes aos processos de compras e logística, designadamente procedimentos de contratação pública, a inserção de dados em plataformas digitais e a consulta a potenciais fornecedores. Pode apoiar a análise de propostas de fornecedores e contribuir para o estudo custo-benefício das mesmas. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Comunicação e educação ambiental

Definição de funções - Desenvolve ações e campanhas de comunicação, apoia a promoção de eventos e outras iniciativas de informação pública da empresa. Promove ações de educação ambiental, contribuindo para a sensibilização sobre questões do ambiente e da cidadania. Apoia a divulgação externa e interna de informação relevante às partes interessadas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Engenharia

Definição de funções - Apoia as atividades de fiscalização e coordenação das obras de engenharia e executa atividades de apoio administrativo à área, designadamente na gestão do cadastro das infraestruturas e inserção de dados em SIG. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Gestão de clientes

Definição de funções - Realiza e supervisiona as atividades de prestação de esclarecimentos, de informações e a resolução de solicitações ou reclamações colocadas pelos clientes. Realiza e supervisiona atividades de pagamentos e recebimentos de valores. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Laboratório

Definição de funções - Realiza e supervisiona a recolha de amostras, os procedimentos laboratoriais e a realização das respetivas análises associados às atividades de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Presta apoio geral às atividades do laboratório. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Técnicas de laboratório.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa e supervisiona as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletricidade, mecânica, eletromecânica, instrumentação.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua e supervisiona a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e presta apoio à execução de reparações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Recolhe, compila e analisa a informação sobre a atividade da área e contribui para a emissão de pareceres e a elaboração de relatórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do/a trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Recursos humanos

Definição de funções - Executa atividades de gestão administrativa de recursos humanos, compilando e inserindo dados no sistema informático em preparação do processamento de salários e do preenchimento de declarações e outros documentos que constituem obrigações legais e fiscais da empresa. Pode desempenhar outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

Área funcional: Sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - Executa e supervisiona os procedimentos necessários à instalação, normal funcionamento e manutenção das aplicações informáticas e do equipamento existente na empresa e apoia os utilizadores para assegurar a funcionalidade e operacionalidade da empresa. Executa atividades técnicas e de gestão dos sistema de informação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Eletrónica ou informática.

Área funcional: Sustentabilidade e responsabilidade social

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades de segurança e saúde do trabalho, desenvolvendo atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Apoia o desenvolvimento das atividades necessárias ao processo de certificação da empresa e contribui para a identificação, planeamento e implementação de melhorias contínuas aos processos. Contribui para a definição de normas e procedimentos relativos ao SRE, de forma a garantir a otimização dos processos de trabalho e cumprir as normas e a legisla-

Obtido em: www.simedicos.pt

ção em vigor. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área relevante: Ramo adequado.

C) Carreira: Técnica operativa

Áreas funcionais:
– Administrativa;
– Assistência a redes;
– Manutenção;
– Operação.

Categoria profissional: Técnico operativo A

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades indiferenciadas que requerem a combinação de alguns procedimentos para o desenvolvimento de trabalhos de rotina.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Apoia e efetua, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Apoia a verificação do estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Presta apoio geral às atividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Apoia a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Presta apoio geral às atividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Apoia a execução de atividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Apoia a execução de atividades relacionadas com a rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da em presa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcional mente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Categoria profissional: Técnico operativo B

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades variadas que requerem o conhecimento de procedimentos e técnicas simples.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória e pelo menos 3 anos em funções enquadradas pela categoria profissional imediatamente inferior.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Presta apoio geral às atividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Apoia e executa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção e a verificação do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Presta apoio geral às atividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Executa as atividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Execução de atividades relacionadas com a rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e deteção de fugas e controlo de pressões. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Categoria profissional: Técnico operativo C

Perfil genérico - É o trabalhador que na área onde se encontra inserido executa atividades que requerem o conhecimento relativamente aprofundado de procedimentos e técnicas variadas.

Requisitos de acesso: Escolaridade mínima obrigatória e pelo menos 10 anos em funções enquadradas por categorias de nível inferior.

Área funcional: Operação

Definição de funções - Efetua e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, a operação dos sistemas de abastecimento de água e/ou de saneamento de águas residuais e realiza a recolha de amostras. Exerce funções relacionadas com a condução de viaturas para transporte de pessoas, equipamentos ou cisternas. Verifica e supervisiona o estado de funcionamento e conservação das infraestruturas dos sistemas e executa e supervisiona as operações de limpeza e pequenas reparações. Apoia a realização das intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Presta apoio geral às atividades de operação. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área funcional: Manutenção

Definição de funções - Executa e supervisiona, de acordo com os procedimentos estabelecidos, as intervenções de manutenção dos equipamentos elétricos, eletrónicos, mecânicos e eletromecânicos e das instalações da empresa. Efetua a inspeção, a verificação e a supervisão do estado de funcionamento e conservação dos equipamentos e das instalações. Acompanha as prestações de serviço e apoia a gestão dos respetivos contratos. Presta apoio geral às atividades de manutenção. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado, afins ou funcionalmente ligadas e que não impliquem desvalorização profissional nem modificação substancial da posição do trabalhador, salvo acordo deste.

Área funcional: Administrativa

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades administrativas e de apoio geral ao funcionamento da empresa, com o objetivo de assegurar a satisfação das suas áreas. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

Área funcional: Assistência a redes

Definição de funções - Executa e supervisiona as atividades relacionadas com a rede, nomeadamente deteção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e deteção de fugas e controlo de pressões. Pode executar fechos de água. Efetua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Pode desempenhar, na empresa, outras tarefas, de acordo com as suas capacidades e competências, necessárias ao bom funcionamento da empresa, sempre que para tal seja solicitado.

ANEXO III

Regras de progressão e evolução na carreira

1- Regras gerais de acesso, promoção e progressão

1.1- Os requisitos de acesso às categorias profissionais previstas no anexo II, conjugados com os perfis de exigências e competências das funções, devem ser assumidos como referência, para efeitos de recrutamento interno ou externo, para os postos de trabalho integrados em cada categoria profissional.

1.2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, trabalhadores com habilitações diferentes das indicadas para a categoria profissional em causa não estão impedidos de estarem ou serem nela integrados, desde que a empresa considere que as suas competências se enquadram no perfil de exigências estabelecido para a categoria profissional e função em causa.

2- Regras de promoção salarial

2.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, e os trabalhadores a serem integrados nessa mesma tabela nos termos do número 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de promoção salarial na tabela de remunerações descrito nos números 2.2 e 2.3 seguintes.

2.2- A promoção a categorias profissionais de nível superior (carreira vertical), a mudança de uma carreira profissional e qualquer mudança para um nível superior na tabela de remunerações constante do anexo I resultam exclusivamente de uma decisão de gestão e deverão fazer-se de acordo com as seguintes condicionantes e regras:

(a) Ser compatível com a gestão previsional dos recursos humanos da empresa e as condicionantes orçamentais;

(b) Ser reconhecida a adequação entre o perfil do trabalhador a promover e os requisitos da categoria profissional e da função em causa.

2.3 Após efetuada uma promoção, o saldo de créditos atribuídos nos termos do número 3 deste anexo, será anulado reiniciando-se novo processo de aquisição de créditos.

3- Regras de progressão salarial

3.1- Os trabalhadores integrados nas carreiras profissionais e categorias profissionais previstas no número 1.1 do anexo II e os trabalhadores com a categoria profissional de assessor 0 e assessor I, integrados na tabela de remunerações estabelecida no anexo I, bem como os demais trabalhadores a serem integrados nessa mesma

Obtido em: www.simedicos.pt

tabela nos termos dos números 1.2.2 e 1.2.3 do anexo IV, beneficiam do regime de regras de progressão salarial na tabela de remunerações, descrito nos números 3.2 e 3.3 e 4 seguintes:

3.2- A progressão salarial do trabalhador para o «escalão» imediatamente seguinte no âmbito de cada «nível» (evolução horizontal) da tabela de remunerações do anexo 1 assenta:

(a) Na qualidade do desempenho medido pelo Sistema de Avaliação de Desempenho;

(b) Na consistência do desempenho ao longo do tempo no exercício da função;

(c) No nível de assiduidade no período em referência, o qual deverá ser refletido na avaliação de desempenho efetuada.

3.3- Os critérios de elegibilidade anual para a atribuição de «créditos para a progressão salarial» para efeitos de evolução na tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador são, cumulativamente:

(a) Entrada no Grupo AdP até 30 de junho do ano anterior ao ano em que é realizada a avaliação;

(b) Avaliação de desempenho positiva (obtenção de uma avaliação de pelo menos 2,50 numa escala de 1,00 a 5,00).

4- Desempenho

4.1- O Sistema de Avaliação de Desempenho atribuirá anualmente e obrigatoriamente um determinado número de «créditos para progressão salarial» para efeitos de evolução no âmbito da tabela de remunerações do anexo I a cada trabalhador por ela abrangido com avaliação de desempenho positiva:

(a) 2,0 Créditos ao «grupo A de melhor desempenho»;

(b) 1,5 Créditos ao «grupo B de melhor desempenho»;

(c) 1,0 Créditos ao «grupo C de melhor desempenho».

4.2- O Trabalhador que acumule 6,0 créditos progredirá para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «nível» da tabela de remunerações do anexo I em que se encontre. Após efetuada a progressão a contagem de créditos será deduzida de 6,0 créditos.

4.3- Cada um dos referidos «grupo A de melhor desempenho», «grupo B de melhor desempenho» e «grupo C de melhor desempenho» incluirá, em cada ano, o número de trabalhadores da empresa, cuja soma dos salários base, represente, respetivamente, 20 %, 40 % e 40 % da soma dos salários base de todos os trabalhadores elegíveis da empresa; sendo que as empresas procurarão, na medida do possível, que a referida distribuição percentual entre os grupos de melhor desempenho se observe, nos mesmos termos, ao nível de cada categoria profissional.

4.4- Para efeitos do número anterior serão utilizados os valores dos salários base a 31 de dezembro do ano a que respeita a avaliação.

4.5- De modo a assegurar o cumprimento do disposto no número 4.3 anterior, e complementarmente à avaliação de desempenho do ano em causa, poderá adicionalmente ser utilizada, caso necessário, por ordem de aplicação, a melhor avaliação do ano anterior (ou do último ano disponível) e a maior antiguidade no Grupo AdP.

4.6- A progressão salarial anual estabelecida nos termos do número 3 acima e deste número 4 ocorre com efeitos no dia 1 do mês de abril de cada ano, devendo a primeira ocorrer com efeitos no dia 1 de abril de 2019. sendo os eventuais retroativos processados após a entrada em vigor do ACT.

ANEXO IV

Transições

1- Enquadramento na tabela de remunerações

1.1- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores das empresas gestoras regionais («EGR»)* passarão a estar automaticamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I, de acordo com a seguinte tabela de correspondência (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor anteriormente à data de 1 de janeiro de 2019) a qual estabelece o nível-escalão em que passarão a estar enquadrados, no âmbito da respetiva categoria profissional:

Obtido em: www.simedicos.pt

Níveis	Escalões				
	A	B	C	D	E
13	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
12	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
11	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5
10	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5
9	F-1	F-2	F-3	F-4	F-5
8	G-1	G-2	G-3	G-4	G-5
7	H-1	H-2	H-3	H-4	H-5
6	I-1	I-2	I-3	I-4	I-5
5	J-1	J-2	J-3	J-4	J-5
4	K-1	K-2	K-3	K-4	K-5
3	L-1	L-2	L-3	L-4	L5
2	M-2	M-3	M-4	M-5	M-6
1	M-1	M-1	M-1	M-1	M-1

A título de exemplo e para melhor compreensão da correspondência estabelecida pela tabela anterior:

– Um trabalhador que se encontre enquadrado no escalão B do nível 5 da tabela de salarial das EGR passará automaticamente, a partir de 1 de janeiro de 2019, a estar enquadrado no escalão 2 do nível J da tabela de remunerações constante do anexo I.

(*) Para efeitos deste ACT, designam-se por empresas gestoras regionais («EGR») as seguintes empresas outorgantes do ACT: Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA, e Águas do Alto Minho, SA.

1.2- Relativamente aos trabalhadores das restantes empresas outorgantes do presente ACT, que não constituem empresas gestoras regionais (EGR), aplicar-se-á o previsto nos números 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.3 seguintes.

1.2.1- Com efeitos em 1 de janeiro de 2019, os valores das respetivas tabelas salariais internas atualmente em vigor são atualizados em 20,00 € para os escalões com valor até 1500,00 € e em 10,00 € para os escalões com valor superior a 1500,00 €.

1.2.2- Os trabalhadores das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e que se inserem na tabela constante do número 1.2.3 deste anexo IV, serão progressivamente integrados na tabela de remunerações constante do anexo I nos termos do número 1.2.3.

1.2.3- Quando se concretizar uma promoção ou uma progressão salarial de trabalhador dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela a seguir apresentada, posteriormente a 1 de janeiro de 2019, daí deverá resultar a integração desse trabalhador na tabela de remunerações constante do anexo I. Assim, quando se deva concretizar, nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, a progressão salarial de um desses trabalhadores para o escalão imediatamente seguinte no âmbito do «Nível» em que se encontre, o novo enquadramento que lhe caberá na tabela de remunerações do anexo I (em termos de nível-escalão) é determinado pela tabela a seguir apresentada (cuja estrutura é equivalente à da tabela salarial em vigor atualmente para os referidos níveis e escalões dessas carreiras ou categorias).

Obtido em: www.simedicos.pt

Carreiras técnicas

Níveis	Escalões		
	1	2	3
A	D-5	C-3	C-5
B	E-3	E-5	D-3
C	F-3	F-5	F-7
D	G-2	G-5	F-1
E	I-3	H-3	H-5
F	K-4	J-3	J-6
G	L-4	L-6	K-2
H	M-2	M-3	M-6

Assessores O e I

Níveis	Escalões		
	C	B	A
1	B-5	B-7	A-4
0	C-6	B-2	B-4

A título de exemplo e para melhor compreensão da tabela anterior:

– Um trabalhador de uma empresa que não constitua uma empresa gestoras regionais (EGR) e que se encontre inserido no escalão 2 do nível E da carreira técnica da tabela em que atualmente se enquadra, que beneficie (posteriormente a 1 de janeiro de 2019) de uma progressão salarial nos termos do ponto 4.2 do anexo III deste ACT, passará nesse caso para o escalão 3 do nível H da tabela de remuneração do anexo 1.

2- Reenquadramento nas categorias profissionais

2.1- Com a entrada em vigor da nova tabela salarial, em 1 de janeiro de 2019, procede-se ao reenquadramento dos trabalhadores abrangidos por este ACT nas carreiras profissionais e nas categorias profissionais nos termos do disposto nos números seguintes.

2.2- Os trabalhadores das EGR passarão a estar automaticamente integrados numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais previstas no anexo II, com a mesma carreira profissional e a mesma categoria profissional, em consonância com a carreira profissional e a categoria profissional em que se encontrem.

2.3- Os trabalhadores das restantes empresas signatárias do presente ACT que não constituem empresas gestoras regionais e que se insiram num dos níveis e escalões das carreiras técnicas e de assessoria atualmente existentes e identificados na tabela que consta do número 1.2.3 deste anexo IV, serão integrados na carreira profissional correspondente (técnica superior ou técnica) e numa das categorias profissionais constantes do anexo II, nos seguintes termos:

Categoria profissional anterior	Nova categoria profissional (no âmbito do anexo II)
Técnico Sénior	Técnico superior C
Técnico	Técnico superior B
Secretária A (nível D)	Técnico C
Secretária A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Secretária A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Secretária B	Técnico B
Assistente administrativo A (escalão 2 e 3 do nível E)	Técnico C
Assistente administrativo A (escalão 1 do nível E)	Técnico B
Assistente administrativo A/B (nível F)	Técnico B
Motorista A (escalão 1 do nível F)	Técnico operativo B

Obtido em: www.simedicos.pt

Os trabalhadores atualmente enquadrados nas categorias profissionais de «assessor 0» e «assessor 1» mantêm essa categoria profissional nos termos em que estas categorias se encontram atualmente definidas.

3- Disposições transitórias de progressões salariais

3.1- Atendendo à necessidade de implementar um regime transitório referente ao novo regime de progressão salarial no âmbito da tabela de remunerações constante do anexo I, previsto neste ACT, de molde a permitir a concretização das primeiras progressões salariais ao abrigo deste ACT, nomeadamente em 2019, os créditos serão atribuídos aos trabalhadores no âmbito de cada empresa, nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, relativamente aos anos de 2016, 2017 e 2018 (sendo a avaliação de 2018 realizada obrigatoriamente no primeiro semestre de 2019, pelo menos em termos de avaliação de competências).

3.2- Aos trabalhadores que nos anos 2016 e/ou 2017 não tenham sido avaliados por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento, o órgão de direção da entidade adotará as medidas previstas nos números 3.6 e 3.7 seguintes para suprir a ausência de avaliação, exclusivamente para a atribuição de créditos.

3.3- Relativamente ao ano de 2018, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2018, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2018.

3.4- Relativamente ao ano de 2017, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2017, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2017.

3.5- Relativamente ao ano de 2016, aos trabalhadores que tenham sido admitidos no Grupo AdP até 30 de junho de 2016, será atribuído um número de créditos correspondente nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III, com base na aplicação da avaliação relativa a 2016.

3.6- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2017 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2017, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas anos de 2015, 2016 e 2018.

3.7- Na circunstância de ausência da avaliação referente ao ano de 2016 por não aplicação efetiva dos instrumentos vigentes, será atribuído um número de créditos referentes a 2016, correspondente à média do número de créditos que lhe seriam atribuídos em cada ano por aplicação das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III às avaliações que existam relativas aos anos de 2015, 2017 e 2018.

3.8- Verificando-se ambas circunstâncias previstas nos números 3.6 e 3.7 anteriores, ou seja, no caso de existir apenas a avaliação relativa ao ano de 2018, o número de créditos atribuído a 2016 e o número de créditos atribuído a 2017, corresponderá ao número de créditos atribuído relativamente à avaliação de 2018.

Para efeito de clarificação, apresentam-se em baixo os diferentes cenários e a atribuição de créditos correspondente:

Avaliação por aplicação efetiva dos instrumentos vigentes em cada momento:

Caso	2015	2016	2017	2018
A	Existe	Existe	Existe	Existe
B	Não existe	Existe	Existe	Existe
C	Existe	Não existe	Existe	Existe
D	Existe	Existe	Não existe	Existe
E	Não existe	Não existe	Existe	Existe
F	Não existe	Existe	Não existe	Existe
G	Existe	Não existe	Não existe	Existe
H	Não existe	Não existe	Não existe	Existe

Obtido em: www.simedicos.pt

Cálculo direto de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III:

Caso	2015	2016	2017	2018
A		C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
B		C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
C	C_{2015}		C_{2017}	C_{2018}
D	C_{2015}	C_{2016}		C_{2018}
E			C_{2017}	C_{2018}
F		C_{2016}		C_{2018}
G	C_{2015}			C_{2018}
H				C_{2018}

Cálculo indireto por efeito das disposições transitórias:

Caso	2016	2017	2018
A			
B			
C	Média C_{2015}, C_{2017} e C_{2018}		
D		Média C_{2015}, C_{2016} e C_{2018}	
E	Média C_{2017} e C_{2018}		
F		Média C_{2016} e C_{2018}	
G	Média C_{2015} e C_{2018}	Média C_{2015} e C_{2018}	
H	C_{2018}	C_{2018}	

Atribuição de créditos nos termos das regras definidas nos números 3 e 4 do anexo III e disposições transitórias:

Caso	Número de créditos referentes a 2016 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2016	Número de créditos referentes a 2017 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2017	Número de créditos referentes a 2018 para trabalhadores com admissão antes de 30 de junho de 2018
A	C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
B	C_{2016}	C_{2017}	C_{2018}
C	Média C_{2015}, C_{2017} e C_{2018}	C_{2017}	C_{2018}
D	C_{2016}	Média C_{2015}, C_{2016} e C_{2018}	C_{2018}
E	Média C_{2017} e C_{2018}	C_{2017}	C_{2018}
F	C_{2016}	Média C_{2016} e C_{2018}	C_{2018}
G	Média C_{2015} e C_{2018}	Média C_{2015} e C_{2018}	C_{2018}
H	C_{2018}	C_{2018}	C_{2018}

3.9- O saldo de créditos resultante da aplicação destas disposições transitórias, correspondente à soma número de créditos referentes a 2016, do número de créditos referentes a 2017 e do número de créditos referentes a 2018, é definitivo e será utilizado para efeitos de progressão salarial nos termos do número 4.2 do anexo III.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V

Delimitação do local de trabalho para efeitos da aplicação das ajudas de custo (cláusula 57.ª)

EGR	Área*
AdN - Águas do Norte, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-A
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA	Território da concessão
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA	Território da concessão
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA	Território da concessão
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA	Território da concessão
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-B
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA	Território da concessão
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA	Território da concessão
AdSA - Águas de Santo André, SA	Território da concessão
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-C
AdA - Águas do Algarve, SA	Território da concessão
AdAM - Águas do Alto Minho, SA	Nos termos das áreas definidas no anexo V-D

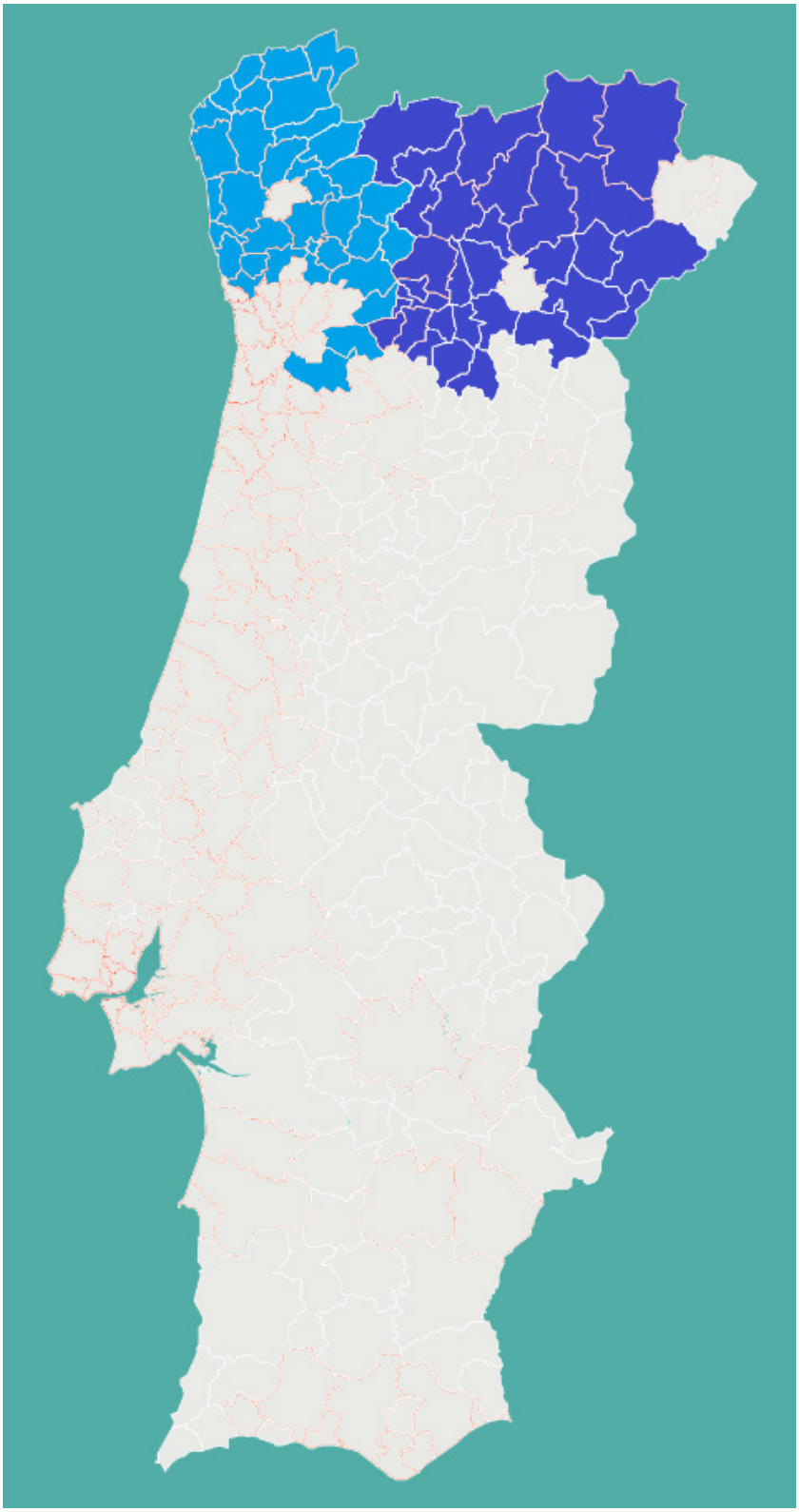
Restantes empresas (não EGR)	Área
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA	Área Metropolitana de Lisboa
AdP Valor -Serviços Ambientais, SA	
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA	
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA	

* Para efeitos de atribuição de ajudas de custo, nos termos da cláusula 57.ª do ACT, a cada trabalhador é referida uma determinada área geográfica, na qual se integra o local de trabalho do trabalhador. Apenas são devidas ajudas de custo quando a deslocação do trabalhador implique um afastamento superior a 35 kms dos limites da respetiva área geográfica, tal como definida no mapa que consta deste anexo. Relativamente aos trabalhadores em regime de comissão de serviço ou outras com funções de direção, de coordenação, de chefia, ou de suporte às várias áreas da empresa ou de suporte às várias áreas da empresa, a área a considerar será a do território da concessão. O antes descrito não prejudica a existência de situações de trabalhadores (ao serviço na data de entrada em vigor do ACT ou admitidos posteriormente) em que a área onde o trabalhador exerce a sua atividade por inerência das respetivas funções tem uma abrangência superior, caso em que os 35 km se contarão a partir dos limites dessa área de maior abrangência.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-A

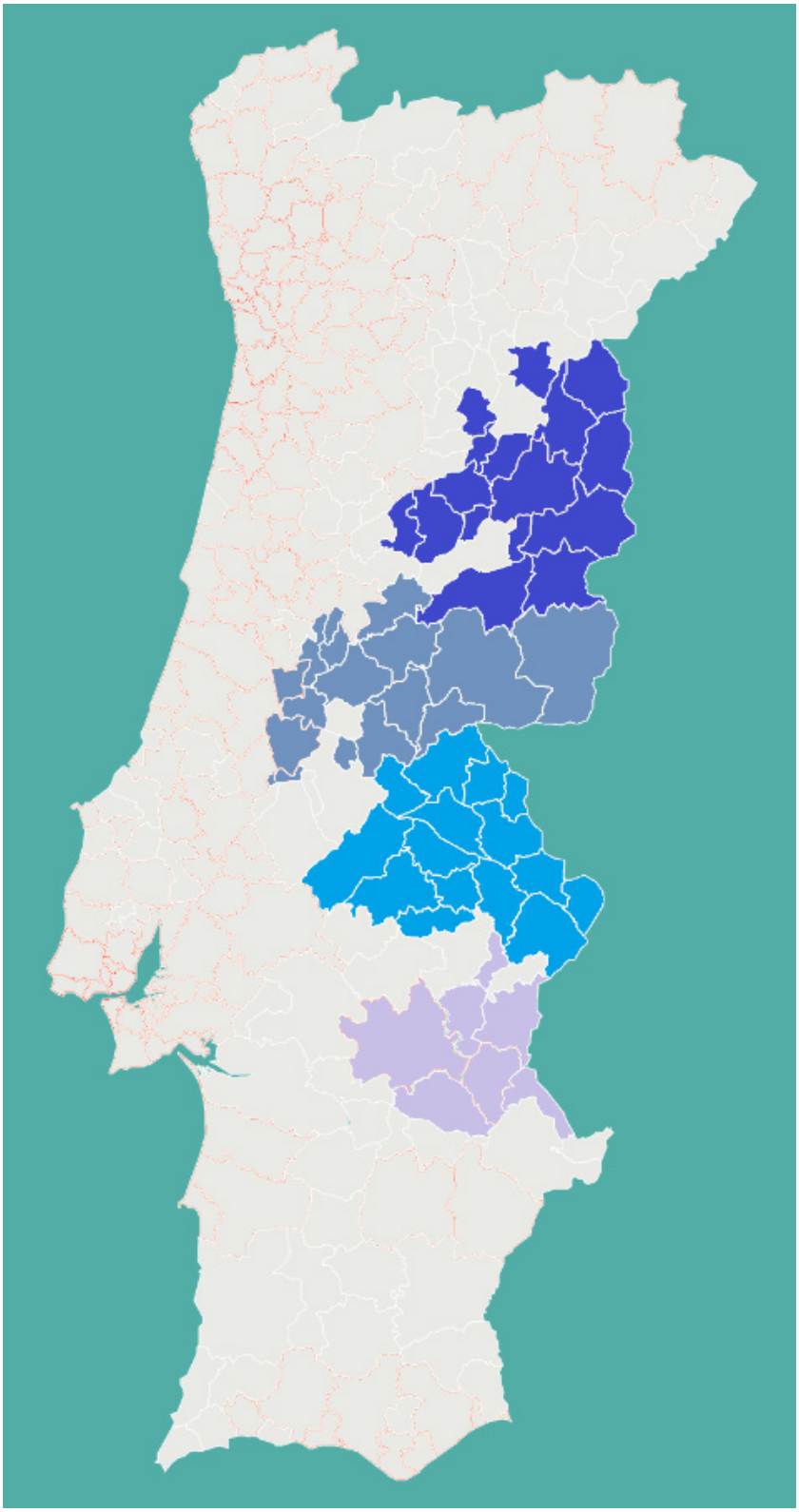
Mapa Águas do Norte



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-B

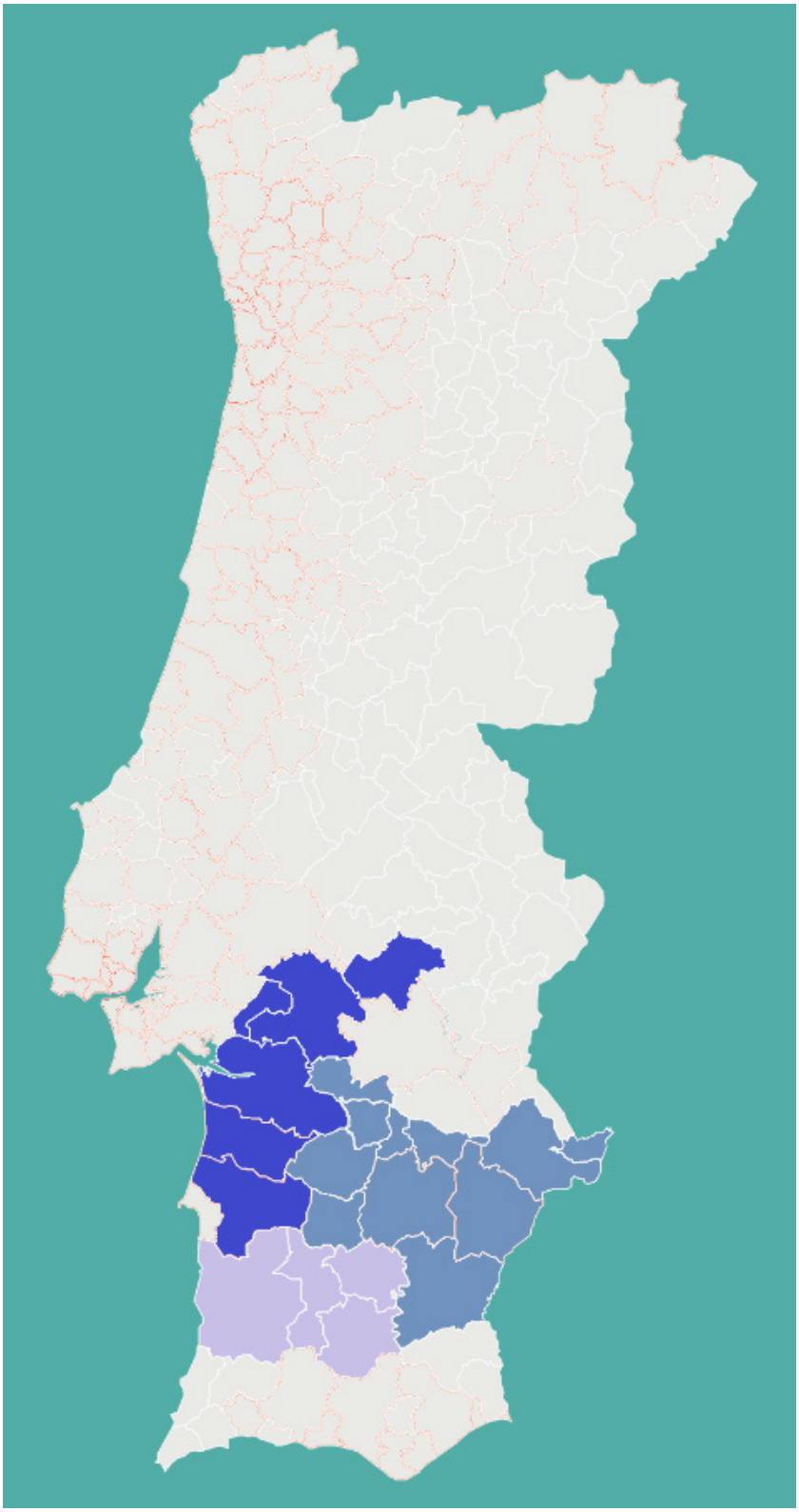
Mapa Águas do Vale do Tejo



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-C

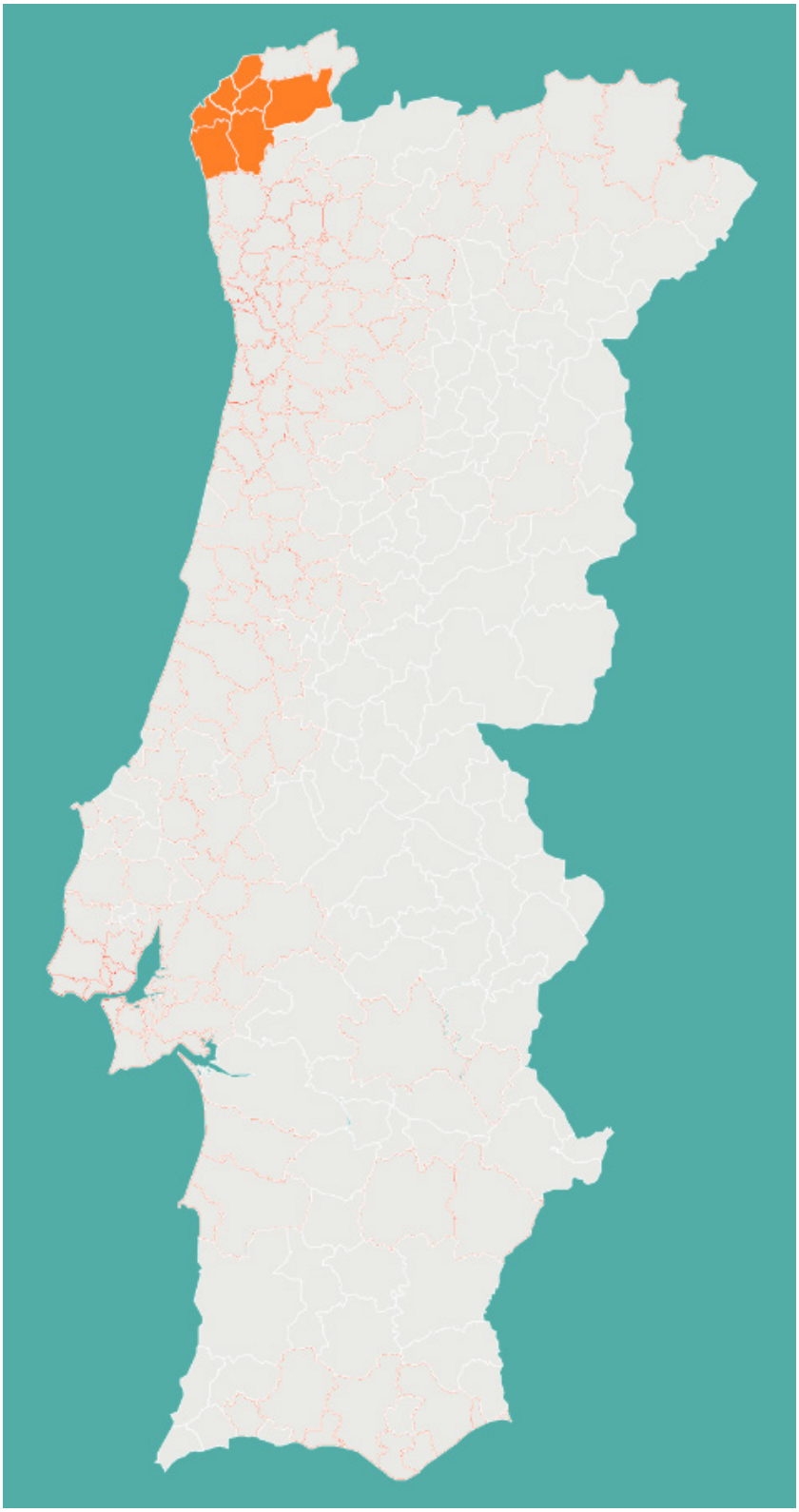
Mapa Públicas do Alentejo



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO V-D

Mapa Águas do Alto Minho



Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 605 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 161 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 83 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 284 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 316 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 415 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 414 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 123 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 91 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 201 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 206 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 179 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 104 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 25 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 9 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 3 trabalhadores/as.
Total: 3219.

Lisboa, 13 de março de 2025.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA; Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS, SA; AdP Valor - Serviços Ambientais, SA; AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

José Manuel Sardinha, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.
Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 1 de abril de 2025, a fl. 94 do livro n.º 13, com o n.º 77/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera o anexo I («Tabela de remunerações») e o anexo VI («Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024 (texto consolidado), procedendo à sua atualização para o ano de 2025.

2- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA; Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS, SA; AdP Valor - Serviços Ambientais, SA; AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pela associação sindical outorgante.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP

Obtido em: www.simedicos.pt

Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

4- Os anexos I e VI do ACT passam a ter a seguinte redação:

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	6 005,00 €	6 110,00 €	6 218,00 €	6 327,00 €	6 332,00 €	n.a.	n.a.
B	5 010,00 €	5 184,00 €	5 366,00 €	5 554,00 €	5 747,00 €	5 848,00 €	5 952,00 €
C	4 179,00 €	4 325,00 €	4 477,00 €	4 632,00 €	4 795,00 €	4 879,00 €	4 965,00 €
D	3 489,00 €	3 610,00 €	3 735,00 €	3 866,00 €	4 000,00 €	4 070,00 €	4 143,00 €
E	2 911,00 €	3 012,00 €	3 117,00 €	3 226,00 €	3 338,00 €	3 397,00 €	3 455,00 €
F	2 436,00 €	2 521,00 €	2 605,00 €	2 695,00 €	2 787,00 €	2 835,00 €	2 884,00 €
G	2 048,00 €	2 116,00 €	2 185,00 €	2 257,00 €	2 334,00 €	2 376,00 €	2 416,00 €
H	1 732,00 €	1 787,00 €	1 844,00 €	1 903,00 €	1 966,00 €	1 998,00 €	2 031,00 €
I	1 485,00 €	1 530,00 €	1 577,00 €	1 625,00 €	1 675,00 €	1 702,00 €	1 728,00 €
J	1 289,00 €	1 326,00 €	1 347,00 €	1 388,00 €	1 430,00 €	1 451,00 €	1 473,00 €
K	1 111,00 €	1 141,00 €	1 174,00 €	1 208,00 €	1 242,00 €	1 261,00 €	1 280,00 €
L	970,00 €	987,00 €	1 014,00 €	1 042,00 €	1 071,00 €	1 088,00 €	1 103,00 €
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores abrangidos

AdN - Águas do Norte, SA - 605 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 161 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 83 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 284 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 316 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 415 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 414 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 123 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 91 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 201 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 206 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 179 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 104 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 25 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 9 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 3 trabalhadores/as.
Total: 3219.»

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3219 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 14 de março de 2025.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA; Águas do Douro e Paiva, SA; Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA; Águas da Região de Aveiro, SA; Águas do Centro Litoral, SA; Águas do Vale do Tejo, SA; Águas do Tejo Atlântico, SA; Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA; Águas de Santo André, SA; Águas Públicas do Alentejo, SA; Águas do Algarve, SA; Águas do Alto Minho, SA; AdP - Águas de Portugal SGPS, SA; AdP Valor - Serviços Ambientais, SA; AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

José Manuel Sardinha, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

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

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral.
João Roque dos Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de março de 2025, a fl. 93 do livro n.º 13, com o n.º 74/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018 e posteriores alterações e com texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)
2- (...)
3- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do disposto no artigo 478.º, número 1, alínea *c)* do Código do Trabalho, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária, aqui se incluindo a cláusula 61.ª do presente ACT, produzem efeitos a 1 de março de 2025.
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)

Cláusula 22.ª

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os períodos normais de trabalho diário e semanal são:
a) Para os trabalhadores da área de gestão e administrativa (tabela B), oito horas diárias e quarenta horas semanais;
b) Para os restantes trabalhadores da área marítima, operacional e comercial (tabela A), oito horas diárias e quarenta semanais.
2- As empresas poderão abrir a área comercial aos sábados, devendo o trabalho ser prestado em regime de piquete, não podendo cada trabalhador fazer parte desse piquete mais de uma vez por mês.
3- Nas circunstâncias previstas no número anterior, o trabalho pode ser organizado da seguinte forma:
a) Prestação das 40 horas semanais entre as 14h00 de segunda-feira e as 13h00 de sábado, com o descanso semanal ao sábado de tarde, domingo e segunda-feira de manhã;
b) Prestação das 40 horas semanais de terça-feira a sábado, com o descanso semanal ao domingo e segunda-feira.
4- Se o trabalho não for organizado em regime de piquete, a prestação de trabalho no regime de horários previstos no número anterior carece de acordo escrito do trabalhador.
5- A atividade dos trabalhadores da área de gestão e administrativa (tabela B) poderá ser prestado em qualquer um dos dias da semana, sendo que, na eventualidade de os dias normais de trabalho virem a incluir o sábado e o domingo, o trabalho a prestar será organizado em regime de escala e será assegurado o descanso semanal que ao caso seja aplicável.
5- Se, por força do regime de horários previsto nesta cláusula, o trabalhador prestar serviço em seis dias na semana, terá direito a receber mais um subsídio de refeição.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

Cláusula 29.ª

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT e inseridos na tabela B do anexo III (Área de gestão e administrativa) e os inseridos na tabela A que não recebem suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho ou escala, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.ª (Período normal de trabalho). Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III (Área marítima, operacional e comercial) que recebam suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a um dia de descanso semanal (obrigatório).

2- Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III com a categoria profissional de motorista e que acompanham os cruzeiros dos navios hotel, têm direito ao descanso semanal mínimo previsto na lei.

3- São também considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

– Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da entidade e do trabalhador;

– 24 de dezembro, sendo que, em alternativa, e mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, haverá tolerância de ponto nos segundos períodos de trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro.

5- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados para os trabalhadores inseridos na tabela B do anexo III será remunerado de acordo com a cláusula 48.ª (Remuneração do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso. Para efeitos de clarificação, estabelece-se que a disposição contida na frase anterior deste número bem como a norma constante da cláusula 48.ª (Remuneração do trabalho suplementar) não se aplicam aos trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III durante e enquanto estes estiverem a receber o suplemento de embarque e/ou o complemento a que se refere a cláusula 49.ª, número 4.

6- Para os trabalhadores inseridos na tabela A que recebem suplemento de embarque, com exceção dos previstos no número 2 da presente cláusula, a empresa organizará, por cada época, pelo menos dois períodos, de duração não inferior a 5 dias, para gozo dos dias de descanso compensatório que cada trabalhador tenha adquirido nos termos do número anterior. Caso o trabalhador, no momento do gozo dos dias de descanso compensatório, tenha direito a menos de 5 dias de descanso, gozará apenas os dias de descanso compensatório a que tenha direito, dentro do período de 5 dias organizado pela empresa.

7- Caso não seja possível gozar todos os dias de descanso compensatório nos termos do número anterior, os dias de descanso compensatório remanescentes serão gozados como acréscimo aos dias de férias.

8- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

Cláusula 49.ª

Suplemento de embarque

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (*Revogado.*)
6- (...)
7- (...)

Cláusula 50.ª

Subsídio de refeição

8- Os trabalhadores das áreas de gestão, administrativa e comercial têm direito a um subsídio de refeição no valor de 8,49 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a empresa livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

9- (...)
10- (...)
11- (...)

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 51.ª

Alimentação a bordo em operação ou estaleiro

1- A alimentação a bordo, quando em operação ou em estaleiro, é igual para todos os tripulantes e é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço ..... 3,57 €;
Almoço e jantar ..... 10,24 €;
Ceia ..... 3,57 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao fornecimento ou pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- O direito a alimentação a bordo, ou respetivo pagamento, é apenas devido por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo do disposto no número anterior.

5- Sempre que, por razões imperativas do serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

Cláusula 78.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

As empresas abrangidas por este ACT ficam sujeitas aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 98.ª

Aumento mínimo

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais aqui acordadas.

ANEXO I

Definição de funções

É revogada a categoria profissional de vigia.

ANEXO III

1- Tabelas de retribuições base mensais para período normal de trabalho de 40 horas semanais e 8 horas diárias.

Obtido em: www.simedicos.pt

A - Área marítima, operacional e comercial

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALOES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre Tráfego Local	1 196,97	1215	1234	1253	1272	1292	1312
	Diretor Cruzeiro II	1 196,97	1215	1234	1253	1272	1292	1312
	Chefe de Serviços Operacional III	1 196,97	1215	1234	1253	1272	1292	1312
II	Chefe Cozinha	1 124,90	1142	1160	1178	1196	1214	1233
	Chefe de Serviços Operacional II	1 124,90	1142	1160	1178	1196	1214	1233
	Maquinista Prático 1ª	1 124,90	1142	1160	1178	1196	1214	1233
	Promotor Comercial II	1 124,90	1142	1160	1178	1196	1214	1233
III	Chefe Pasteleiro	1 052,84	1069	1086	1103	1120	1137	1155
	Chefe de Serviços Operacional I	1 052,84	1069	1086	1103	1120	1137	1155
	Diretor Cruzeiro I	1 052,84	1069	1086	1103	1120	1137	1155
	Técnico Operacional III	1 052,84	1069	1086	1103	1120	1137	1155
	Sub chefe de Cozinha	1 052,84	1069	1086	1103	1120	1137	1155
IV	Assistente Bordo II	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Assistente Diretor Cruzeiro II	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Camaroteiro Chefe	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Chefe de Receção	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Chefe Sala	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Cozinheiro 1ª	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Maquinista Prático 2ª	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Promotor Comercial I	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
	Técnico Operacional II	949,25	964	979	994	1009	1025	1041
V	Assistente Bordo I	907,06	921	935	950	965	980	995
	Assistente Diretor Cruzeiro I	907,06	921	935	950	965	980	995
	Cozinheiro 2ª	907,06	921	935	950	965	980	995
	Empregado Bar 1ª	907,06	921	935	950	965	980	995
	Empregado Mesa 1ª	907,06	921	935	950	965	980	995
	Maquinista Prático 3ª	907,06	921	935	950	965	980	995
	Rececionista	907,06	921	935	950	965	980	995
	Técnico Operacional I	907,06	921	935	950	965	980	995
	Terapeuta de SPA II	907,06	921	935	950	965	980	995
VI	Ajudante Maquinista	886,00	900	914	928	942	957	972
	Assistente Operacional II	886,00	900	914	928	942	957	972
	Marinheiro TL	886,00	900	914	928	942	957	972
	Motorista II	886,00	900	914	928	942	957	972
	Terapeuta de SPA I	886,00	900	914	928	942	957	972
VII	Ajudante Cozinha	875,00	889	903	917	931	945	960
	Camaroteiro	875,00	889	903	917	931	945	960
	Cozinheiro 3ª	875,00	889	903	917	931	945	960
	Empregado Bar 2ª	875,00	889	903	917	931	945	960
	Empregado Mesa 2ª	875,00	889	903	917	931	945	960
	Marinheiro 2ª TL	875,00	889	903	917	931	945	960
VIII	Ajudante de Bar	870,00	884	898	912	926	940	955
	Assistente Operacional I	870,00	884	898	912	926	940	955
	Ajudante de Terapeuta de SPA	870,00	884	898	912	926	940	955
	Prospetor Comercial II	870,00	884	898	912	926	940	955
	Copeiro II	870,00	884	898	912	926	940	955
IX	Motorista I	870,00	884	898	912	926	940	955
	Empregado Quiosque II	870,00	884	898	912	926	940	955
	Prospetor Comercial I	870,00	884	898	912	926	940	955
X	Copeiro I	870,00	884	898	912	926	940	955
	Empregado Quiosque I	870,00	884	898	912	926	940	955

Nota:

a) Foi extinta a categoria profissional de vigia;

b) Esta tabela passa a prever X níveis quando na redação anterior previa XII níveis.

Obtido em: www.simedicos.pt

B - Área de gestão e administrativa

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	ESCALOES SALARIAIS						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 847,69	1 876,00	1 905,00	1 934,00	1 964,00	1 994,00	2 024,00
II	Chefe de Serviços III	1 458,09	1 480,00	1 503,00	1 526,00	1 549,00	1 573,00	1 597,00
	Técnico Oficial Contas II	1 458,09	1 480,00	1 503,00	1 526,00	1 549,00	1 573,00	1 597,00
III	Chefe de Serviços II	1 185,48	1 204,00	1 223,00	1 242,00	1 261,00	1 280,00	1 300,00
	Diretor I	1 185,48	1 204,00	1 223,00	1 242,00	1 261,00	1 280,00	1 300,00
	Técnico Oficial de Contas I	1 185,48	1 204,00	1 223,00	1 242,00	1 261,00	1 280,00	1 300,00
IV	Assessor Direção II	1 038,21	1 054,00	1 070,00	1 087,00	1 104,00	1 121,00	1 138,00
	Chefe de Serviços I	1 038,21	1 054,00	1 070,00	1 087,00	1 104,00	1 121,00	1 138,00
	Técnico Administrativo III	1 038,21	1 054,00	1 070,00	1 087,00	1 104,00	1 121,00	1 138,00
	Técnico Informática III	1 038,21	1 054,00	1 070,00	1 087,00	1 104,00	1 121,00	1 138,00
V	Assessor Direção I	967,19	982,00	997,00	1 012,00	1 028,00	1 044,00	1 060,00
	Secretario II	967,19	982,00	997,00	1 012,00	1 028,00	1 044,00	1 060,00
	Técnico Administrativo II	967,19	982,00	997,00	1 012,00	1 028,00	1 044,00	1 060,00
	Técnico Informática II	967,19	982,00	997,00	1 012,00	1 028,00	1 044,00	1 060,00
VI	Secretário I	889,90	904,00	918,00	932,00	946,00	961,00	976,00
	Técnico Administrativo I	889,90	904,00	918,00	932,00	946,00	961,00	976,00
	Técnico Informática I	889,90	904,00	918,00	932,00	946,00	961,00	976,00
VII	Assistente Administrativo II	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00
	Telefonista/Rececionista II	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00
VIII	Assistente Administrativo I	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00
	Auxiliar Administrativo II	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00
	Empregado Limpeza II	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00
	Telefonista/Rececionista I	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00
IX	Auxiliar Administrativo I	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00
	Empregado Limpeza I	870,00	884,00	898,00	912,00	926,00	940,00	955,00

Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho cinco empresas e cerca de 703 trabalhadores.

Porto, 11 de março de 2025.

Pela Douro Azul - Sociedade Marítimo-Turística, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.
Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela Mystic Golden River Tours, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.
Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Heritage, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.
Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Pela MysticInvest Holding, SA:

Mário Nuno dos Santos Ferreira, na qualidade de administrador.
Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.

Pela Douro Legend, SA:

Paula Cristina Domingues Paz Dias Ferreira, na qualidade de administradora.
Hugo Miguel Nunes de Bastos Rodrigues, na qualidade de administrador.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

– SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
– SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
– SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de abril de 2025, a fl. 94 do livro n.º 13, com o n.º 80/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica e outros - Revisão global

A presente revisão global atualiza a convenção celebrada entre os *supra* identificados outorgantes, cuja última alteração e texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e definições gerais

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, adiante designada também por empresa ou OGMA, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas por sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço no estrangeiro.

3- A OGMA tem como atividades principais:

i) A manutenção, reparação e modificação de aeronaves, motores, aviónicos, acessórios e equipamentos;

ii) A fabricação e montagem de componentes e estruturas de aeronaves e de equipamento aeroespacial;

iii) E o desenvolvimento, ensaio e produção de material aeronáutico e aeroespacial e equipamentos militares.

4- O presente AE abrange a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e um número estimado de 1800 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por períodos sucessivos de 24 meses, enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes, a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso dos prazos previstos no número anterior.

3- As retribuições constantes do anexo I e as demais prestações pecuniárias previstas no presente AE serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia um de janeiro de cada ano, salvo acordo das partes outorgantes em sentido diverso.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1- A denúncia do presente AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou decorridos 21 meses após o início de cada renovação.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- A denúncia deve ser efetuada por comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

Cláusula 4.ª

(Definições gerais)

Para efeitos do disposto no presente AE entende-se por:

a) Categoria profissional: É a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo respetivo enquadramento profissional;

b) Carreira profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores nos grupos profissionais;

c) Enquadramento: Posição relativa de cada categoria na carreira profissional;

d) Função: Conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

e) Tarefa: Ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

f) Turnos: Organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho de forma rotativa, contínua ou descontínua, podendo executar o trabalho a diferentes horas no decurso de um dado período de dias ou semanas.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 5.ª

(Admissões)

1- As admissões e modalidades de contrato individual de trabalho adotadas pela empresa, respeitadas as circunstâncias específicas de cada posto de trabalho e as necessidades que serve, são da competência das OGMA.

2- A celebração de contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, está dependente da verificação dos requisitos previstos na lei.

3- A idade mínima de admissão é de 18 anos, com exceção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

4- Na admissão de trabalhadores, a OGMA atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspeção médica.

Cláusula 6.ª

(Período experimental)

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das exceções decorrentes da lei:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevando grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração inferior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

Cláusula 7.ª

(Preenchimento de vagas)

1- As vagas que vierem a estar disponíveis na OGMA serão preenchidas através da abertura em simultâneo de concursos interno e externo, em função das características do lugar a preencher.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- O concurso interno será aberto a todos os trabalhadores da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher.

3- O provimento das vagas está sujeito às condições definidas previamente pela OGMA, sendo o respetivo anúncio divulgado através de comunicação interna da empresa.

4- No caso de igualdade em concurso interno, a OGMA dará preferência no preenchimento da vaga ao trabalhador com maior antiguidade na empresa e, no caso de igualdade entre concurso interno e externo, a OGMA dará preferência ao candidato interno.

5- A OGMA poderá recorrer à nomeação direta de candidatos externos ou internos, designadamente em caso necessidade de preenchimento de vagas de elevada complexidade e/ou grau de confiança e, bem assim, se se demonstrar adequado às necessidades da empresa, dará primazia à nomeação de candidatos por sucessão orgânica interna.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 8.ª

(Organização do trabalho e regulamentos internos)

1- Os termos da prestação de trabalho são da competência da OGMA, podendo esta elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e, se omissos, na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das atualmente em aplicação, no que respeita às matérias previstas no número anterior, a OGMA promoverá a prévia auscultação dos sindicatos outorgantes e, nas matérias pertinentes, também aos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

5- Até definição de nova regulamentação interna ou revogação expressa da existente, mantêm-se em vigor todos regulamentos atualmente estabelecidos, desde que não contrariem este AE.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais e funções desempenhadas)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A relação das categorias e atividades profissionais encontram-se no anexo III a este AE, do qual fazem parte integrante, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Nos termos da cláusula 84.ª (Comissão paritária) poderão ser criadas novas categorias profissionais ou ser definidas novas atividades que se considerarão parte integrante deste AE.

4- A atividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que venha a adquirir com formação.

5- Quando o interesse da empresa o exija, pode a OGMA encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- A atribuição ao trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, nos termos do número anterior, não pode exceder 12 meses, salvo se fundamentada na substituição de trabalhador ausente.

7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício desses serviços.

Cláusula 10.ª

(Posto de trabalho mudança)

1- Entende-se por posto de trabalho um lugar determinado na empresa onde o trabalhador regularmente desempenha as suas funções e que visam alcançar um determinado objetivo.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando conhecimento prévio por escrito ao trabalhador, sempre que possível com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, onde conste a razão da mudança e se especifique se a mesma é definitiva ou temporária, caso em que deve ser indicada a duração previsível.

3- São razões justificativas da mudança do posto de trabalho:

a) A substituição de trabalhadores ausentes;

b) O aumento temporário de serviço;

c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;

d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa;

e) Outras admitidas nos termos da lei.

4- Nas situações previstas nos números anteriores, a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador, se necessário, a formação profissional adequada ou um período de estágio.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula por decisão unilateral da OGMA não poderá resultar diminuição da retribuição ou qualquer outro prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 11.ª

(Local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo de se encontrar adstrito às deslocações inerentes ao desempenho das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Salvo acordo em sentido diverso com o trabalhador, em regra o local de trabalho dos trabalhadores da OGMA é o conjunto de instalações da empresa em Alverca do Ribatejo.

Cláusula 12.ª

(Trabalho fora da empresa)

1- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

2- Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se na data e termos acordados.

3- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário fora da empresa, o horário de trabalho ali em vigor, mas nunca superior ao período normal de trabalho estabelecido neste AE.

4- A retribuição mensal e a remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE, processar-se-ão nos moldes nele estabelecido.

5- Salvo acordo em sentido diverso, quando a deslocação é superior a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal aí praticado e observará os feriados em vigor nesse território. Quando a deslocação for inferior a 30 dias, o trabalhador gozará, após o seu regresso, os dias de compensação dos feriados nacionais não gozados em virtude dessa deslocação.

6- Os transportes impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela OGMA.

Cláusula 13.ª

(Comissão de serviço)

1- É da responsabilidade da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e chefia, cuja natureza suponha especial relação de confiança.

2- As funções de direção, de chefia dependentes da administração, de administração ou equivalentes e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares destes cargos, bem como quaisquer outras funções cuja natureza suponha especial relação de confiança, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 60 ou 90 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou um período superior a dois anos.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 14.ª

(Princípio geral)

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua atividade atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa-fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.ª

(Deveres da OGMA)

São nomeadamente deveres da OGMA:

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 atividades 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 proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, sem prejuízo da transferência dessa responsabilidade no âmbito de apólice de seguro;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, 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 atualizado o registo do pessoal 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;

k) Emitir ao trabalhador certificado e/ou declaração donde conste, nomeadamente, a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outros aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos do dever legal de informação;

l) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergente;

m) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional;

n) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

o) Facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação da empresa, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber e, bem assim, o número de apólice de acidentes de trabalho.

Cláusula 16.ª

(Deveres do trabalhador)

1- São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a empresa, 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 zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

Obtido em: www.simedicos.pt

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

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

j) Participar ao superior hierárquico os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;

k) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

l) Outros previstos nos termos da lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.ª

(Garantias do trabalhador)

É proibido à OGMA:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se a mudança resultar de acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição;

e) Diminuir a retribuição, salvo casos em que exista mudança para categoria inferior, devidamente precedida do procedimento previsto na alínea *d)*;

f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

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

i) 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;

j) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

Cláusula 18.ª

(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da empresa para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na empresa, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 19.ª

(Proteção da parentalidade)

A proteção na parentalidade concretiza-se, sem prejuízo dos demais direitos previstos na lei, através da atribuição dos direitos previstos nas cláusulas seguintes.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 20.ª

(Licença parental inicial)

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.

8- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 7 e 8 ou do período de 30 dias estabelecido no número anterior, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva empresa, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

12- Na falta da declaração referida no número 10 a licença é gozada pela mãe.

13- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

14- O acréscimo da licença previsto nos números 7, 8 e 9 e a suspensão da licença prevista no número anterior são feitos mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

15- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 13, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 7 e 8.

Cláusula 21.ª

(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a empresa e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 22.ª

(Licença parental exclusiva do pai)

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a empresa com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 23.ª

(Dispensa para consulta pré-natal)

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer na consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a empresa pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 24.ª

(Interrupção da gravidez)

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias, conforme indicação médica.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa a empresa e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 25.ª

(Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)

1- O trabalhador com filho menor 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 de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

Obtido em: www.simedicos.pt

5- O horário deve ser solicitado à empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

6- A empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se o mesmo for indispensável.

7- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a empresa comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

8- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação a empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

9- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a empresa envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

10- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica a empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da empresa se não for emitido naquele prazo.

11- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 10 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número.

12- Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 9.

13- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

14- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 25.ª-A

(Teletrabalho)

As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho exclusivo e/ou híbrido são as que resultem do regime legal em vigor em cada momento.

Cláusula 26.ª

(Dispensa para a amamentação ou aleitação)

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 27.ª

(Adoção)

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 cláusula 20.ª

2- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos da cláusula 22.ª

3- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no número 2 é acrescido de 2 dias, por cada adoção além da primeira.

Obtido em: www.simedicos.pt

4- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 da cláusula 20.ª

5- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

6- O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito o empregador e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

8- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

9- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

10- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

11- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto à empresa, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

12- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

13- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

14- O disposto no presente artigo aplica-se, com as necessárias adaptações, às famílias de acolhimento.

Cláusula 28.ª

(Proteção em caso de despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 29.ª

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

5- A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às situações de assédio.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 30.ª

(Princípio geral)

1- A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos ou privados.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível que justifique a ausência.

Cláusula 31.ª

(Objetivos da formação)

São objetivos da formação profissional, nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 32.ª

(Organização da formação)

1- A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2- O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3- Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as ações de formação profissional a realizar.

4- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, o qual será enviado aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5- Haverá registo das ações de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respetivo certificado de participação.

Cláusula 33.ª

(Ações de formação)

1- O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as ações de formação.

2- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional será considerado como de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que haja acordo do trabalhador nesse sentido.

3- Para a frequência de ações de formação poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado pelo trabalhador enquanto durar a formação, o que não poderá ser recusado, salvo invocação expressa de motivo atendível.

4- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim da formação, os dias de descanso não gozados.

5- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista:

a) À passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a OGMA reconheça como necessário ao exercício da respetiva atividade;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) À aquisição de habilitações académicas relacionadas com a atividade da empresa, desde que pré-aprovadas por esta.

6- As despesas extraordinárias resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta.

7- No caso da participação em ações de formação que envolvam custos elevados para a OGMA, poderão ser acordados pactos de permanência que, sem prejuízo de condições específicas acordadas entre as partes, assentarão nos seguintes termos:

a) Custo suportado pela OGMA em montante entre 750,00 € e 1499,99 €: Celebração de pacto de permanência de 1 (um) ano;

b) Custo suportado pela OGMA em montante entre 1500,00 € e 2999,99 €: Celebração de pacto de permanência de 2 (dois) anos;

c) Custo suportado pela OGMA em montante superior a 3000,00 €: Celebração de pacto de permanência de 3 (três) anos.

8- Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE durante as ações de formação profissional.

9- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao «*e-learning*».

10- A duração das ações de formação deverá ser programada tendo em conta a natureza, complexidade e extensão dos respetivos conteúdos, não podendo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, exceder o período normal de trabalho diário e semanal do trabalhador.

11- O tempo despendido na frequência de ações de formação de cariz exclusivamente teórico não deverá exceder o período normal de trabalho, não sendo computados neste limite os respetivos intervalos e pausas.

12- É permitida a prestação de trabalho, em concomitância com ações de formação. A prestação de trabalho somada ao tempo de formação, não pode ultrapassar o período normal de trabalho, salvo acordo nesse sentido com os trabalhadores.

13- Após conclusão da formação, o trabalhador só poderá retomar a prestação de trabalho após o gozo do período de descanso previsto no número 5 da cláusula 35.ª

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 34.ª

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho não pode exceder as oito horas (8) por dia nem quarenta horas (40) por semana.

2- Não obstante o disposto no número anterior, os períodos normais de trabalho não podem exceder os atualmente em aplicação, quer diariamente quer semanalmente.

Cláusula 35.ª

(Intervalos de descanso)

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso com duração de 60 minutos, salvo acordo com o trabalhador, mas nunca inferior a 30 minutos.

2- Nos atuais horários onde já haja intervalo de 30 minutos, este manter-se-á até acordo em contrário.

3- As interrupções para descanso e tomada de refeição serão estabelecidas para que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco (5) horas consecutivas de trabalho. Por acordo com o trabalhador e consultados os seus órgãos representativos, aquele limite poderá ser alargado até seis (6) horas.

4- As pausas têm uma duração mínima e obrigatória de dez minutos a situarem-se de forma desfasada em cada um dos períodos de trabalho, podendo ainda ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respetiva hierarquia, sendo considerado como tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local habitual de trabalho ou próximo dele.

5- O descanso diário mínimo a observar, no horário de trabalho, entre a hora fixada para a saída de serviço de um dia e a fixada para entrada no dia imediatamente a seguir, será no mínimo de doze horas.

Obtido em: www.simedicos.pt

6- Quando exista trabalho suplementar no período correspondente ao descanso diário previsto no número anterior, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de onze (11) horas, sem prejuízo dos descansos compensatórios que sejam devidos nos termos da lei.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar adicionada ao antecedente tempo normal de trabalho atingir seis (6) horas consecutivas, o trabalhador terá direito a uma interrupção de quinze (15) minutos para descanso, que será considerada como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador continue em trabalho suplementar.

8- Quando a prestação de trabalho suplementar em prolongamento tiver duração igual ou superior a sete (7) horas, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho no dia seguinte, considerando-se, nestes casos, cumprido o descanso compensatório previsto na cláusula 44.ª do presente AE.

Cláusula 36.ª

(Organização dos horários de trabalho)

1- Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na OGMA poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horários regulares;

b) Horários por turnos.

3- As alterações dos regimes de horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores.

4- O horário regular será, em regra, estabelecido de segunda-feira a sexta-feira, entre as 6h30 e as 22h30, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, podendo, com o acordo do trabalhador, iniciar-se ao domingo a partir das 22h30 e terminar sexta-feira até às 6h30.

5- O horário referido no número anterior terá o descanso semanal obrigatório ao domingo antecedido do descanso complementar.

6- Considera-se gozado o dia de descanso obrigatório sempre que o trabalho ao domingo não se inicie antes das 22h30.

7- Não poderá haver mais do que um período normal de trabalho em cada dia.

8- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, exceto nos casos justificados, e com aviso prévio de 10 dias.

9- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e desde que não seja causado prejuízo para o serviço, fará com que os respetivos dias de descanso sejam coincidentes.

10- O trabalho prestado entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 37.ª

(Horário regular flexível)

1- Poderá a empresa adotar a prática de horário regular flexível entre as 8h00 e as 20h00, devendo obedecer aos seguintes princípios:

a) Conter dois períodos de trabalho com presença obrigatória das 9h30 à 12h00 e das 14h30 às 16h30;

b) Conter dois períodos de trabalho com presença flexível das 8h00 às 9h30 e das 16h30 às 20h00;

c) O período para descanso e tomada de refeição é de 50 minutos entre as 12h00 às 14h30;

d) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

2- O regime de horário flexível previsto no número anterior não prejudica a observância do período normal de trabalho aplicável ao trabalhador, devendo nesse caso, o trabalhador completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho.

3- Enquanto o trabalhador não compensar o número de horas em falta nos termos do número anterior, o trabalho prestado para além do seu período normal de trabalho diário não será qualificado como trabalho suplementar.

Cláusula 38.ª

(Horário por turnos)

1- Poderão ser organizados turnos de trabalho sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho, nomeadamente.

Obtido em: www.simedicos.pt

a) Dois turnos entre as 6h30 e as 22h30, de segunda a sexta-feira;
b) Três turnos entre as 6h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte, de segunda a sexta-feira, sendo que a entrada do turno da noite é às 22h30 de domingo.

2- Os trabalhadores em regime de turnos estão sujeitos à rotatividade dos horários e dos descansos estabelecidos neste regime e têm direito ao subsídio de turno nos termos deste AE, que inclui a remuneração por trabalho noturno.

3- A mudança de turno processar-se-á após o período de descanso semanal.

4- O subsídio de turno não afasta a remuneração por trabalho noturno sempre que haja necessidade de trabalho em dias de descanso semanal e feriados e de trabalho suplementar nos dias de trabalho normal.

5- O subsídio de turno é considerado para efeito de atribuição do subsídio de férias e de 13.º mês/Natal, tendo por referência o valor médio auferido a esse título pelo trabalhador no período de 12 meses anterior ao mês do processamento de cada subsídio.

6- A alteração da matriz dos turnos deve ser afixada e comunicada aos trabalhadores e seus órgãos representativos com a antecedência mínima de 7 dias.

Cláusula 39.ª

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:
a) Tipo de horário de trabalho;
b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
c) Intervalo de descanso;
d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, 7 (sete) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, exceto nos casos justificados em que antecedência mínima será de pelo menos 3 (três) dias, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 40.ª

(Trabalho em dias feriados)

1- Os trabalhadores prestarão trabalho suplementar nos dias feriados na medida do necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

3- Por razões decorrentes de alteração do volume de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

4- Sempre que adequado, serão estabelecidas formas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

5- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário se encontrem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

6- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 41.ª

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:
a) Exercício de cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) Exercício regular de atividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;
d) Exercício de outras atividades de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.
2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:
a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
3- A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 42.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
2- O trabalho prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório e em dia feriado é remunerado em conformidade com a cláusula 60.ª deste AE.
3- A realização de trabalho suplementar carece de determinação prévia e expressa das chefias.
4- A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efetuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dias de descanso ou feriado, a antecedência mínima será de 48 horas, salvo em situações imprevisíveis em que não seja possível cumprir esse aviso prévio.
5- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
6- O trabalho suplementar realizado deverá ser objeto de registo nos termos da lei.

Cláusula 43.ª

(Condições e limites da prestação de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.
2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
3- O trabalho suplementar previsto no número 1 está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.
4- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

Cláusula 44.ª

(Descansos compensatórios)

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias úteis seguintes.
2- O dia de descanso referido no número anterior poderá ser gozado noutro prazo, por acordo entre o trabalhador e a empresa, não podendo ser substituído por retribuição.
3- O trabalho realizado em dia feriado, em dia de descanso complementar e suplementar em dia útil confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas trabalhadas.
4- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, salvo acordo com o trabalhador que protele o referido gozo.
5- O descanso compensatório não gozado nos prazos referidos no número anterior será remido mediante o respetivo pagamento com um acréscimo de 100 %.
6- O descanso compensatório referido no número 3 desta cláusula pode, em qualquer caso, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 45.ª

(Feriados)

1- Nos termos da lei, são feriados obrigatórios os seguintes:
– 1 de Janeiro;
– 6.ª Feira-Santa (feriado móvel);
– Domingo de Páscoa (feriado móvel);
– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus (feriado móvel);
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro;
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro; e
– 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, na OGMA observar-se-á o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval.

3- Os trabalhadores beneficiarão de dispensa de assiduidade, sem perda de retribuição, no dia 24 ou 26 de dezembro, conforme o calendário produtivo negociado anualmente nos termos da cláusula 49.ª, número 4.

Cláusula 46.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.

Cláusula 47.ª

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto, filhos ou enteados - Até 20 dias consecutivos;

ii) Pais ou padrastos/madrastas, sogros ou genros/noras ou pai/mãe de pessoa com quem viva em união de facto - Até 5 dias consecutivos;

iii) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto - Até 2 dias consecutivos;

iv) Irmãos do trabalhador - Até 3 dias consecutivos;

v) Cunhados do trabalhador - Até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

Obtido em: www.simedicos.pt

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4- As faltas previstas na alínea *b)* do número 2 anterior, suspendem o gozo de férias, devendo os dias remanescentes ser gozados posteriormente, cabendo à empresa, na falta de acordo, a sua marcação.

5- Os trabalhadores têm direito a que lhes sejam justificadas, nos termos da alínea *i)* do número dois da presente cláusula, sem perda retribuição ou de qualquer outro direito ou regalia previsto neste AE ou na lei, as faltas por motivo impeditivo, justificado perante a chefia, de comparência ao serviço, entendendo-se este como todo o facto que impeça ou torne demasiado onerosa a comparência do trabalhador ao serviço e que, embora previsível ou previsto, não possa ser por aquele evitado ou superado e não se enquadre em qualquer outra previsão.

6- Poderão ser justificadas ao abrigo do número anterior até um máximo de 8 horas por ano, não podendo cada ausência ser inferior a uma hora.

7- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 anterior.

8- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 48.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea *g)* do número 2 da cláusula 47.ª, para além dos créditos estabelecidos na lei;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

3- As ausências previstas na alínea *d)* do número 2 da presente cláusula não são consideradas como falta quando existir acordo de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório, que não poderá ser superior a 1 hora e 30 minutos diária.

4- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2 da cláusula 47.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 49.ª

(Compensação por ausência)

1- As ausências de uma parte do período normal de trabalho diário, que ocorram por necessidade do trabalhador, podem ser compensadas no mesmo mês, através da prestação do mesmo tempo de trabalho, imediatamente antes do início ou imediatamente após o término do dia de trabalho, mediante acordo com a chefia sobre a data em que a compensação é efetuada, até um máximo de 4,5 horas por mês.

2- As ausências por atraso até 10 minutos no início de cada dia de trabalho podem ser compensadas com a validação prévia da chefia, desde que o sejam pela prestação do mesmo tempo de trabalho imediatamente após o término do dia de trabalho em que a ausência ocorreu.

3- Os dias entre feriado e período de descanso semanal que, de acordo com o calendário produtivo, sejam dia de dispensa de trabalho (isto é, de ponte), serão, em cada ano, compensados pelo trabalhador da seguinte forma:

a) Mediante a prestação de trabalho diário acrescido, a definir anualmente no calendário produtivo; ou

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Por opção do trabalhador, mediante a marcação e gozo de um dia de férias nos dias de ponte.

4- O calendário produtivo da OGMA é negociado anualmente, até ao dia 30 de novembro de cada ano e compreende, para além dos dias de ponte referidos no número anterior, as paragens e encerramentos de produção previstos para o ano civil subsequente e, bem assim, o tempo de compensação pelos dias de ponte em alternativa ao gozo de dias de férias.

5- No caso de o trabalhador estar a compensar para cumprir o descanso nos dias de ponte e a empresa o convoque para trabalhar em algum desses dias, o trabalhador fica com direito ao gozo de um dia de dispensa remunerada por cada dia trabalhado em dia de pontes, o qual deverá ser gozado em data a acordar com a empresa, devendo cumprir integralmente as horas de compensação do(s) dia(s) de ponte.

6- O período normal de trabalho pode ser aumentado, com direito de reversão pelo trabalhador nos termos dos números seguintes, até duas horas diárias, 6 horas semanais, 18 horas mensais e 162 horas anuais, sendo o trabalhador notificado pela empresa com um aviso prévio de três dias.

7- O direito de reversão previsto no número anterior, poderá ocorrer nos seguintes termos:

a) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após o início de vigência do presente acordo de empresa que lhe seja aplicável por via da filiação sindical;

b) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua adesão ao presente acordo de empresa, caso o mesmo não lhe seja aplicável por via da filiação sindical;

c) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua admissão pela empresa, caso a mesma venha a ocorrer após o início de vigência do presente acordo de empresa;

d) A qualquer momento, por acordo das partes;

e) A qualquer momento, por decisão do trabalhador, devidamente justificada em circunstância pessoal, de natureza permanente, impeditiva da prestação de trabalho neste regime.

8- Entre o dia 15 de novembro e o dia 15 de dezembro de cada ano, os trabalhadores poderão informar a empresa da sua indisponibilidade para estarem integrados no regime de modulação do horário previsto no número 6, caso em que a exclusão produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro seguinte.

9- Os trabalhadores que exerçam o direito de reversão nos termos dos números 7 e 8 poderão, a qualquer momento, comunicar à empresa a sua decisão de voltar a ser abrangidos pelo regime do número 6 desta cláusula.

10- O trabalhador pode, legítima e fundamentadamente, recusar pontualmente a prestação de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula, em caso de circunstância pessoal, de natureza transitória, impeditiva da prestação de trabalho neste regime, devidamente justificada.

11- O trabalhador que pretenda beneficiar, a qualquer momento, do crédito de horas, prestadas nos termos do número anterior, deve requerê-lo à sua chefia com três dias de antecedência, pretensão que não será negada salvo inconveniente sério para o serviço.

12- O trabalho realizado para além do horário de trabalho nos termos do número 6 não é concomitante com o trabalho suplementar.

13- Se no fim dos 30 dias subsequentes a cada trimestre de calendário, o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho no trimestre, em virtude das horas de trabalho em acréscimo não terem sido compensadas por tempo equivalente de redução determinado pela empresa ou requerido pelo trabalhador nos termos do número 11, a compensação do trabalho prestado a mais será paga com o acréscimo de 100 %, salvo se o trabalhador pretender a junção do tempo de trabalho a mais às férias, desde que correspondente a um ou a meio período normal de trabalho diário.

14- Se no fim de cada trimestre o saldo do trabalho prestado for inferior à duração média do período normal de trabalho, o mesmo transitará para o trimestre subsequente, não podendo haver trânsito dessas horas por período superior a 12 meses.

15- O alargamento do período normal de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula só pode ser efetivado em períodos de trabalho noturno em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

16- A empresa garante todos os intervalos de descanso e/ou tomada de refeições que se mostrem necessários por força de eventual alargamento do período normal de trabalho, nos termos previstos no presente AE.

Cláusula 50.ª

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, as faltas injustificadas determinam sempre perda de re-

Obtido em: www.simedicos.pt

tribuição, podendo esta ser substituída, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão ou de cessação.

Cláusula 51.ª

(Férias)

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de retribuição.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- A OGMA poderá, atendendo à natureza da sua atividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa, para férias dos trabalhadores entre 1 de julho e 15 de setembro. Sempre que o encerramento for parcial, o mesmo pode ser promovido por um período de tempo até 10 dias úteis seguidos.

5- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

6- Durante o encerramento, previsto no número 4 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

7- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias de, no mínimo, dez (10) dias úteis seguidos.

8- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e sem prejuízo para o serviço, procurará que os respetivos períodos de férias sejam coincidentes, se isso corresponder ao interesse dos trabalhadores.

Cláusula 52.ª

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, exceto nas situações previstas na lei, nomeadamente no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e, bem assim, nos contratos de duração inferior a seis ou doze meses.

2- A duração do período de férias indicado na primeira parte do número 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que reportam as férias nos seguintes termos:

a) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2021:

– Um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou seis meios-dias;

– Dois dias adicionais de férias até duas faltas justificadas ou quatro meios-dias.

b) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2022 e anos subsequentes:

– Um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou seis meios-dias;

– Dois dias adicionais de férias duas faltas justificadas ou quatro meios-dias;

– Três dias adicionais de férias até uma falta justificada ou dois meios-dias.

3- A ocorrência de dias ou frações de dias de faltas injustificadas afasta a majoração prevista no número anterior.

4- Para efeitos da presente cláusula, não serão consideradas e, portanto, não afetarão a majoração, as ausências justificadas e referidas nas alíneas *b), c), f), g)* e *h)* do número 2 da cláusula 47.ª e ainda as ausências por acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais.

5- Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a OGMA e o trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- Para efeitos dos números 2 e 3, são equiparadas a faltas justificadas quaisquer dispensas, licenças ou outras ausências consideradas justificadas nos termos da lei.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 53.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Sem prejuízo do previsto na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2- Em casos excecionais poderá a empresa adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a empresa a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, em caso de impossibilidade ou havendo acordo nesse sentido, até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

4- Para além das situações previstas nos números anteriores, quando, por interesse da empresa o trabalhador deixe de gozar férias marcadas, estas poderão ser gozadas até ao fim do ano subsequente.

Cláusula 54.ª

(Doença no período de férias)

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

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4- Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção de acordo com a empresa.

Cláusula 55.ª

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1- Se o contrato de trabalho cessar, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 56.ª

(Retribuição)

1- A retribuição base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

2- Os mínimos retributivos indicados no anexo I apenas se aplicam às categorias aí expressamente previstas ou aquelas que venham a ser instituídas nos termos deste AE com expressa correspondência às categorias indicadas no anexo I.

Cláusula 57.ª

(Componentes da retribuição e forma de pagamento)

1- A retribuição mensal compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Obtido em: www.simedicos.pt

2- As prestações, como a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: O subsídio de refeição quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da empresa e outros prémios e gratificações.

4- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5- A retribuição por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

Cláusula 58.ª

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$

em que «*Rm*» é o valor da retribuição base mensal e «*n*» o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 59.ª

(Férias, subsídio de férias e 13.º mês/subsídio de Natal)

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, de montante nunca superior ao valor da retribuição mensal, e pago com a retribuição do mês de junho, salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3- O trabalhador receberá um subsídio de 13.º mês/Natal, de valor equivalente à retribuição mensal, e pago até 30 de novembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

Cláusula 60.ª

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerada com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;

c) 100 % da retribuição a partir das 21h30.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4- Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário noturno.

Cláusula 61.ª

(Retribuição da isenção de horário)

1- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma retribuição correspondente de, no mínimo, 21 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, alargando a sua prestação de trabalho por mais 2 horas e 30 minutos semanais, auferem uma retribuição correspondente a, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3- O subsídio de isenção de horário de trabalho pode, relativamente a regimes de isenção de horário de trabalho anteriores à entrada em vigor do presente acordo de empresa, estar integrado na retribuição base mensal.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 62.ª

(Subsídios de refeição em serviço)

1- É atribuído um subsídio de refeição diário, por cada dia normal de trabalho efetivo, cujo valor consta da alínea *d)* do anexo I-A, sempre que:

a) Não for possível o trabalhador utilizar o refeitório da empresa; ou

b) Seja prestado trabalho suplementar de duração igual ou superior a três horas, em dia normal de trabalho.

2- A empresa ajusta o valor do subsídio de refeição diário ou complementa a utilização do refeitório, conforme aplicável nos termos do número anterior, acrescendo, para compensar despesas adicionais de alimentação durante a jornada de trabalho, o montante constante da alínea *e)* do anexo I-A, por cada dia normal de trabalho efetivo.

3- O pagamento do montante do ajustamento diário previsto no número anterior será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, meia jornada diária de trabalho normal efetivo, com um mínimo de 4 horas.

Cláusula 63.ª

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores integrados em horários por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, referido no anexo I-A o qual já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho noturno.

2- O montante do subsídio de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 anos consecutivos em horário por turnos e que, por iniciativa da empresa e contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o respetivo montante não atualizado, o qual será progressivamente diminuído em 20 % no termo de cada ciclo de 12 meses, após a cessação da prestação de trabalho em turnos.

3- Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, se o impedimento para trabalhar em regime de turnos for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido pelo trabalhador será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

Cláusula 64.ª

(Subsídio de apoio à infância e à escolaridade)

1- A OGMA atribuirá aos trabalhadores um subsídio de apoio à infância e um subsídio de apoio à escolaridade nos termos previstos da presente cláusula.

2- O subsídio de apoio à infância corresponde a um montante de atribuição mensal, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento em causa, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior e no anexo I-B, o valor do subsídio de apoio à infância não poderá ser superior a 80 % da despesa incorrida pelo trabalhador com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

4- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, no período prévio à respetiva inscrição no 1.º ciclo de escolaridade.

5- O subsídio de apoio à escolaridade corresponde a um montante de atribuição anual, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento do subsídio, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com o estabelecimento de ensino.

6- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, que frequente escolaridade obrigatória do 1.º ao 12.º ano e até ao ano civil em que completem 18 anos de idade.

7- A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade está sujeito às seguintes regras e requisitos:

a) A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade não é cumulável com qualquer outro benefício para o mesmo fim, ainda que atribuído por qualquer outra entidade;

b) No caso de os dois progenitores serem trabalhadores da OGMA e auferirem remuneração a que corresponde escalão diferente para efeitos de atribuição de subsídio de apoio à infância e/ou de subsídio à escolaridade, será considerado o escalão mais elevado;

Obtido em: www.simedicos.pt

c) O subsídio de apoio à infância apenas será concedido se a instituição ou o prestador de serviço se encontre devidamente licenciado ou autorizado para o exercício da respetiva atividade, nos termos da legislação em vigor, e o trabalhador faça prova documental da despesa efetuada;

d) O subsídio à escolaridade apenas será concedido mediante apresentação, pelo trabalhador, do cartão de cidadão e do certificado de matrícula do seu filho ou equiparado em instituição de ensino.

Cláusula 65.ª

(Subsídio para educação especial)

A empresa concederá aos filhos do trabalhador que comprovadamente careçam de educação especial, um subsídio mensal para educação especial, independentemente da retribuição do trabalhador nos seguintes termos:

a) Filhos com idade inferior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º escalão da creche indicado no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna A «Creches, infantários e jardins de infância»);

b) Filhos com idade igual ou superior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º primeiro escalão do ciclo de escolaridade previsto no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna C «Escolaridade»).

Cláusula 66.ª

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

1- O trabalhador chamado a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador em cursos ministrados na OGMA terá direito a um subsídio especial por cada hora de formação, conforme consta no anexo I-C do presente AE.

2- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE vinham, em acumulação com as suas atribuições normais, ministrando formação, manterão o subsídio previsto na cláusula 42.ª do anterior AE durante 12 meses, desde que superior aos valores que resultem da aplicação do número anterior.

Cláusula 67.ª

(Subsídio por participação em voos de ensaio)

1- Por cada dia em que participe em voos de ensaio, e independentemente do número de voos efetuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante indicado no anexo I-A.

2- Consideram-se voos de ensaio todos os voos efetuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

Cláusula 68.ª

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 69.ª

(Subsídio de certificação de manutenção aeronáutica)

1- A OGMA atribuirá um subsídio diário de certificação de manutenção aeronáutica aos trabalhadores que:

a) Possuam uma qualificação válida na área de manutenção em componentes de aeronaves civis ou militares e/ou de motores civis e/ou militares, nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA, e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar;

b) Possuam uma licença LMA *Part* 66 válida, emitida pela Autoridade Aeronáutica nas categorias B1, B2 ou C, e estar a exercer funções, exclusivamente, de manutenção de aeronaves (área avião) civis ou militares nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar; ou

c) Desempenham uma atividade com requisito de carimbo de acordo com os normativos internos em vigor na OGMA.

2- Os valores do subsídio diário de certificação, por cada dia efetivo de trabalho estão referidos no anexo I-D. Considera-se dia efetivo de trabalho uma presença mínima de 4 horas.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- O pagamento do subsídio de certificação será efetuado no mês subsequente ao da realização do trabalho.
4- A atribuição do subsídio de certificação não depende do número de averbamentos atribuídos, mas somente do cumprimento dos procedimentos aplicáveis.
5- Os trabalhadores que exerçam funções de supervisor não lhes é aplicado, nesse período, os subsídios de certificação.

Cláusula 70.ª

(Seguros)

1- A empresa garantirá aos seus trabalhadores um seguro de saúde grupo.
2- Quando a empresa pretenda alterar as condições do seguro de saúde de grupo deve informar os sindicatos previamente à data de produção de efeitos da alteração.
3- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de acordo com a apólice em vigor.
4- Nas situações de acidente, ocorrido durante a realização de voo de ensaio, de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de valor de acordo com apólice em vigor, idêntica à apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 71.ª

(Organização de serviços de segurança e saúde no trabalho)

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho (adiante designados «SST»), nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 72.ª

(Objetivos e princípios fundamentais)

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança e saúde no trabalho são:
a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.ª

(Obrigações da OGMA para a promoção da SST)

Para a promoção das condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:
a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
b) Integrar no conjunto das atividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
d) Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

Obtido em: www.simedicos.pt

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;
o) Proceder à descontaminação e desparasitação das aeronaves antes de entrada na manutenção.

Cláusula 74.ª

(Obrigações do trabalhador na área da SST)

Constituem obrigações dos trabalhadores:
a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria em vigor em cada momento;
b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela OGMA, 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 na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados, para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 75.ª

(Formação e informação na área da segurança e saúde no trabalho)

1- A OGMA proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.
2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:
a) Admissão na empresa;
b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
d) Adoção de uma nova tecnologia;
e) Outras, sempre que se justifique.
2- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação atualizada sobre:
a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 76.ª

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Será instituída uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, eleitos nos termos da lei, e igual número de representantes da empresa.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais, com o apoio na informação disponibilizada pela OGMA;

b) Avaliação de novas medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) Avaliação de outras medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;

d) Avaliação do programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliação e identificação dos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço.

3- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião. O tempo de reunião da comissão de segurança e saúde no trabalho é considerado como tempo efetivo de trabalho.

4- Qualquer membro da comissão de segurança e saúde no trabalho poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento e exercício das competências da comissão e à identificação de riscos de segurança e saúde no trabalho.

5- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado para esse efeito.

7- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, considerado como dia efetivo de trabalho, podendo ser fracionado.

8- O crédito de horas previsto no número anterior não é afetado por:

a) Participação nas reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho;

b) Participação em ações de formação em segurança e saúde no trabalho previamente aprovada pela empresa.

Cláusula 77.ª

(Trabalhos em tensão, espaços confinados e ensaios de pressurização)

1- Os trabalhos em tensão têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função.

2- Os trabalhos executados em espaço confinado têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função, ficando um deles no exterior, em permanente contacto com o que está no interior.

3- Os trabalhos executados no interior de aeronaves durante ensaios do sistema de pressurização, seja no solo ou em voo, têm de ser executados por trabalhadores devidamente qualificados para a função e previamente submetidos a exame médico para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

Obtido em: www.simedicos.pt

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 78.ª

(Desconto mensal da quota sindical)

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respetivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 79.ª

(Crédito de tempo para a atividade sindical)

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo, os quais poderão ser fracionados:

a) A cada delegado sindical, um dia de trabalho por mês;

b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A OGMA poderá acordar com o(s) sindicato(s) outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O sindicato poderá credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrente, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE, sendo considerado como trabalho efetivo.

CAPÍTULO XI

Disposições diversas

Cláusula 80.ª

(Obtenção de documentos)

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos diretamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela OGMA, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

Cláusula 81.ª

(Uniformes e equipamentos de trabalho)

1- A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 82.ª

(Refeitório)

1- A OGMA manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2- Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efetivo terão direito ao abono de refeição previsto no anexo I-A deste AE.

Cláusula 83.ª

(Ajudas de custo)

Entende-se por ajudas de custo as importâncias que, não fazendo parte da retribuição, os trabalhadores da OGMA têm direito quando deslocados em serviço, tanto no território nacional, como no estrangeiro, nos termos da respetiva regulamentação interna em vigor a cada momento.

Cláusula 84.ª

(Comissão paritária)

1- É constituída a comissão paritária (adiante designada «CP») para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A CP será composta por um elemento indicado por cada sindicato outorgante e outros tantos elementos indicados pela empresa, a designar dentro de 15 dias a contar da data da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente AE, podendo ainda cada parte ser acompanhada por um assessor.

3- A CP iniciará as suas funções no mês seguinte à data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

4- A CP reúne a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.

5- A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como a data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.

6- Salvo acordo das partes em sentido diverso, as reuniões da CP terão lugar na sede da OGMA.

7- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.

8- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicitadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio AE.

9- A CP deliberará num prazo de trinta (30) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes, salvo se se tratar de matérias cuja complexidade exija ou recomende prazo superior.

10- Os membros da CP estão obrigados a não divulgar a terceiros quaisquer factos ou documentos a que tenham tido acesso por força do exercício dessas funções, ou sobre o que quer que tenha sido discutido ou veiculado durante as respetivas reuniões da CP.

11- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 85.ª

(Reclassificação e enquadramento salarial)

O enquadramento salarial dos trabalhadores é efetuado tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 9.ª e no anexo III (Grupos e categorias profissionais) deste AE, e tendo por referência a tabela constante do anexo I.

Cláusula 86.ª

(Análise anual conjunta das condições de organização do tempo de trabalho)

As partes outorgantes comprometem-se a analisar, anualmente, a viabilidade de revisão das condições de organização do tempo de trabalho, mais concretamente quanto à eventual possibilidade de redução progressiva do período normal de trabalho.

Cláusula 87.ª

(Substituição)

O presente acordo de empresa substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho

Obtido em: www.simedicos.pt

aplicáveis aos trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, a saber, a revisão global do acordo de empresa entre a OGMA e o SITAVA e outros publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021, considerando-se este acordo de empresa globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

(Tabela salarial)

Tabela salarial com efeitos a 1 de abril de 2024

Nível salarial	Valor entrada nível - retribuição base	Grupos funcionais						
		TA	TPMA|TAPP	TEA	TQ	TMA	T SUP	RA
33	4 191,00 €							Responsável de área
32	3 851,00 €							
31	3 540,00 €							
30	3 259,00 €							
29	2 971,00 €						Técnico superior supervisor | Coordenador	
28	2 708,00 €					TMA		
27	2 489,00 €							
26	2 315,00 €		TPMA | TAPP | Técnico de aprovisionamento | Planeamento	Técnico de estrtuturas aeronaves	Técnico Qualidade | Laboratório			
25	2 147,00 €							
24	2 007,00 €							
23	1 864,00 €	Técnico administrativo						
22	1 733,00 €							
21	1 612,00 €							
20	1 519,00 €							
19	1 415,00 €							
18	1 342,00 €							
17	1 272,00 €							
16	1 208,00 €							
15	1 144,00 €							
14	1 088,00 €							
13	1 029,00 €							
12	1000,00 €							

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I-A

(Cláusulas de expressão pecuniárias)

Cláusulas de expressão pecuniária	Euros
a) Subsídio mensal de dois turnos	206,00 €
b) Subsídio mensal de três turnos	339,90 €
c) Voo de ensaio (dia)	10,30 €
d) Subsídio diário de refeição	6,20 €
e) Valor do ajustamento do subsídio diário de refeição/do acesso ao refeitório	3,00 €

Nota: Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO I-B

(Apoios sociais)

Escalões de retribuição base mensal	A - Creches, infantários e jardins de infância (valor mensal em €)	B - Externatos e ATL (valor mensal em €)	C - Escolaridade (valor anual em €)
1.º escalão - Até aos 1 000,00 € (inclusive)	72,10	56,65	87,55
2.º escalão - Acima de 1 000,00 € até 1 550,00 € (inclusive)	61,80	48,45	76,25
3.º escalão - Acima de 1 550,00 €	46,35	36,05	56,65

Nota: Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO I-C

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

Formação programada de natureza prática	5,20 €/hora
Formação exclusivamente teórica	10,30 €/hora

Nota: Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO I-D

(Subsídios de certificação)

Condições requeridas	Com a concessão da qualificação/ certificação	Com a 1.ª renovação da qualificação/certificação, mas com um mínimo de 2 anos de concessão	Com as renovações seguintes, mas com um mínimo de 4 anos de concessão
Possuir uma atividade que tem certificação registada no módulo de gestão de certificações do SIGMA e requer carimbo de acordo com os procedimentos internos (ONS em vigor).	3,15 €	5,20 €	7,25 €
Possuir uma qualificação válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (*support staff*) para as aeronaves, civis ou militares; autorização válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (APRS) para as aeronaves, civis ou militares, constantes da lista de capacidades da OGMA.	10,85 €	13,40 €	17,50 €

Nota: Os valores supra mencionados entrarão em vigor com efeitos a 1 de abril de 2024.

ANEXO II

Evolução profissional

(Vigorará a partir de 1 de janeiro de 2023 por eliminação dos níveis 10 e 11)

(Evolução profissional)

1- A evolução profissional obedecerá às regras previstas no presente anexo.
2- Evolução por grupo/categoria:
2.1- Evolução profissional do grupo de TA

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Permanência anos	1	1	2	2	2	2	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
Supervisor						Nível 18 a 21						

Obtido em: www.simedicos.pt

2.2- Evolução profissional do grupo de TPMA e TAPP

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa								Nível 21 a 23							

2.3- Evolução profissional do grupo de TEA

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Chefe de equipa									Nível 21 a 24						

2.4- Evolução profissional do grupo de TQ

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	2	2	2	2	3	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa							Nível 21 a 23						

Nota: Acesso a TQ com pelo menos 5 anos de experiência profissional em 2.2; 2.3 ou 2.5.

2.5- Evolução profissional do grupo de TMA

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4 + Lic*	4 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	
Chefe de equipa							Nível 23 a 26								

• TMA com formação base para obtenção de licença, inicia no nível 14. Após a obtenção da licença para B1, B2 ou C, obtendo a avaliação acima referida, passará para o nível 20.

* Ou certificação APRS em motores e componentes.

Obtido em: www.simedicos.pt

2.6- Evolução do grupo profissional de técnicos superiores e supervisores

Níveis	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Permanência anos	1	1	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	

2.7- Responsáveis de área

Níveis	27	28	29	30	31	32	33
Permanência anos	NE	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	4	4	4	5	5	5	

NE - Necessidades da empresa.

3- Para efeitos do presente anexo, a avaliação de desempenho será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação final crescente, de 1 a 5 (sendo 1 a classificação mais baixa e 5 a classificação mais elevada), nos seguintes termos:

Avaliação	Descritivo
1	Insuficiente
2	Abaixo do esperado
3	Bom
4	Muito Bom
5	Excecional

4- A evolução profissional prevista no presente anexo não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de ausências seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global anual correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite anual de 2 seguidas ou 4 interpoladas, por cada ano de permanência requerida em cada nível salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência no nível que antecede a progressão ou, na falta de definição de tal período, nos últimos dois anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

f) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

5- Para a falta de assiduidade referida na alínea *a)* do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licenças, faltas e ausências relacionadas com parentalidade e que a lei expressamente qualifique como tempo efetivo de serviço;

Obtido em: www.simedicos.pt

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 30 dias também consecutivos;
f) Casamento ou nojo;
g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;
h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;
i) Exercício de funções sindicais, por membros das direções sindicais e delegados sindicais, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

6- No caso previsto na alínea *e)* do número 4, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 4, será sempre referenciada ao número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no que estiver estabelecido para o nível detido pelo trabalhador.

8- Para além dos momentos normais previstos e estabelecidos no modelo de avaliação da OGMA, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador após cinco anos de permanência no mesmo nível, nos termos das alíneas seguintes, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados nos números 1 e 4, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

a) A apreciação e avaliação extraordinárias devem ter lugar no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior;
b) Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias;
c) A apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador;
d) O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias; O recurso é dirigido ao responsável dos recursos humanos;
e) Se o resultado da apreciação e avaliação extraordinárias for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação extraordinárias decorridos três anos e desde que, entretanto, não tenha ocorrido evolução profissional.

9- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

10- No caso de não ser feita avaliação por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

11- O regime previsto no presente anexo apenas será aplicável com efeitos, a partir de 1 de janeiro de 2021, com referência a avaliação de desempenho que vier a ter lugar relativamente ao ano de 2020, além de que o início da contagem dos anos de permanência em cada nível se iniciará igualmente a partir de janeiro de 2021.

12- Para evolução de nível, ter-se-á em consideração a avaliação média, considerando apenas as avaliações anuais positivas obtidas no número de anos total de referência necessários para a evolução, não podendo o trabalhador no último ano ter uma avaliação inferior à indicada como necessária à progressão. Se essa avaliação inferior ocorrer no último ano, a progressão ficará adiada até o trabalhador obter uma avaliação anual igual ou superior à necessária para a progressão.

13- As avaliações anuais de insuficiente e de abaixo do esperado não são computadas para efeitos de determinação do número de anos de permanência em cada nível, assim como o ano em que foram atribuídas, nem são consideradas para o apuramento da média referida no número anterior, adiando a progressão pelo número de anos equivalente ao número de avaliações anuais negativas.

14- Após a conclusão do processo anual de avaliação de desempenho a empresa facultará aos sindicatos a analise dos resultados globais aglomerado.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO III

(Grupos e categorias profissionais)

Grupos e categorias profissionais
TA (Técnicos administrativos) - Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa. Preparar, registar, planear e tratar informação, executar tarefas de envio, receção e arquivo de correspondência e documentação. Prestar serviços de atendimento e de secretariado. Executar operações de caixa, ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos ou financeiros. Assegurar o controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações. Assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito gestão técnica dos recursos humanos.
TAPP (Técnico de aprovisionamento, preparação e planeamento) - Agilizar e executar tarefas para bom o funcionamento do armazém. Proceder à aquisição, movimentação e expedição dos materiais em *stock*. Fazer o acompanhamento integral das atividades da produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais, estabelecendo as prioridades quanto às necessidades. Validar ou ajustar orçamentos. Elaborar guias de entrega, relatórios do processo de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.
TPMA (Técnicos de processos de material aeronáutico) - Preparar e transformar materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação. Executar trabalhos de soldadura, serralharia, operação de máquinas e ferramentas. Decapar, limpar e pintar peças, componentes e estruturas da aeronave. Proceder aos trabalhos sobre estofos, borrachas e tratamentos especiais. Pode proceder ao controlo ou garantia de qualidade.
TEA (Técnicos de estruturas de aeronaves) - Executar trabalhos de fabricação, desmontagem e montagem, reparação, manufaturação e modificação de elementos ou peças das estruturas das aeronaves. Manufaturar e reparar peças em material compósito, Pode efetuar ensaios e proceder ao controlo de qualidade.
TQ (Técnico de qualidade) - Proceder ao controlo de qualidade, recolher e/ou analisar dados, preparar e realizar controlo dimensional e ensaios. Propor ações corretivas assegurando as conformidades dos produtos, peças ou trabalhos efetuados. Elaborar informações e relatórios com vista à resolução de problemas técnicos. Executar tarefas no âmbito de recolha ou analise de dados de preparação e realização de ensaios em laboratório. Certificar trabalhos.
TMA (Técnico de manutenção de aeronaves) - Efetuar a manutenção preventiva e corretiva das aeronaves, motores, componentes, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas. Poderá certificar os trabalhos nas aeronaves, motores/componentes e, certificar a aeronave apta para voo, desde que detentor de licença e qualificações emitidas pelas autoridades. Pode proceder ao controlo ou garantia da qualidade.
TS (Técnico superior), supervisor ou coordenador - Organizar, coordenar e executar, atividades no âmbito da sua especialidade com autonomia e capacidade de decisão. Realizar estudos e projetos (conceção, análise e investigação), apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas. Dominar a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretar e aplicar as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico. Programar e coordenar as suas atividades e a de outros profissionais de nível igual ou inferior. Pode transmitir os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em assuntos da sua especialidade. Pode assumir funções coordenação ou supervisão operacional de equipas de trabalho.
RA (Responsável de área) - Assumir a responsabilidade da gestão de área de trabalho e das equipas nela inserida. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela direção e responder a esta, pelos objetivos que foram traçados.

Obtido em: www.simedicos.pt

Revisão global outorgada em 6 de fevereiro de 2025, numa via original, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

Paulo Monginho, na qualidade de administrador-delegado.
Nádia Solange Baptista dos Santos, na qualidade de mandatária.
Tiago Vinícius de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Raul Luís Alves de Oliveira, na qualidade de mandatário.
Jorge Henrique Santiago Saraiva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de membro da direção.
Joaquim António Tonelo Romeiro, na qualidade de membro da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

José Luís Casemiro da Silva Sousa, na qualidade de mandatário.
Fernando José Miguel Pereira Henriques, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Paulo Alexandre da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.
Mário Almerindo Afonso André Moreira, na qualidade de mandatário.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

Sérgio Alexandre Ribeiro de Matos, na qualidade de vogal da direção.
Fernando Manuel Martins Simões, na qualidade de vogal da direção, em substituição do presidente da direção.

Pelo STEFFAS, Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa:

Alexandre Miguel Antunes Plácido, na qualidade de mandatário.
José Manuel Gonçalves da Silva Cirilo, na qualidade de mandatário.
Renato Paulo Rocha Faria, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de abril de 2025, a fl. 94 do livro n.º 13, com o n.º 78/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do acordo de empresa entre a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro-Sul e Regiões Autónomas e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2008, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 e maio de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2023 e com republicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2024, em conformidade com o número 3 do disposto no artigo 519.º do Código do Trabalho.

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, cuja atividade é a captação, tratamento e distribuição de água (CAE 36001 e CAE 36002), adiante designada por empresa, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias e áreas referidas nos anexos III e IV deste AE, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes estimam que o número de trabalhadores abrangidos por este AE é de 689.

3- Os salários constantes da tabela salarial que integra o anexo III do AE são aumentados em 3,1 % (três vírgula um por cento), com um mínimo de 70,00 €, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2025. O anexo III passará a ter a redação em anexo à presente alteração do AE (tabela salarial 2025).

4- Caso um trabalhador não beneficie de atualização da sua retribuição base mensal por via da atualização da tabela salarial, a sua retribuição base mensal será atualizada em 3,1 % (três vírgula um por cento).

5- Os valores das rubricas indexadas ao nível A1 da tabela salarial são atualizados em consonância com a atualização do valor do nível A1, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2025.

6- O valor da ajuda de custo referente a almoço e jantar é atualizado para 10,00 € (dez euros) e o valor do subsídio de refeição é atualizado para 10,00 € (dez euros), podendo o pagamento do subsídio de refeição ser efetuado através de cartão de refeição, mediante pedido do trabalhador, sendo revistas as cláusulas do AE correspondentes, passando as mesmas a ter a redação abaixo transcrita.

7- No anexo IV integrou-se a carreira de licenciado A de sistemas e tecnologias de informação, passando esse anexo IV a ter, nessa parte, a redação em anexo à presente alteração do AE. Com referência a 1 de janeiro de 2025, para os trabalhadores que, pelas funções predominantemente desempenhadas integrem esta carreira, considera-se a seguinte transição: antiguidade em categoria de licenciado, superior a 4 anos, passa para I37, nas restantes situações passa para I34.

Cláusula VII-8

Ajudas de custo

1- Sempre que um trabalhador tenha direito a alimentação e ou alojamento e estes não sejam fornecidos pela empresa, terá direito às seguintes verbas:

– Pequeno-almoço ..... 2,62 €;
– Almoço ..... 10,00 €;
– Jantar ..... 10,00 €;
– Ceia ..... 2,94 €;
– Dormida ..... 35,69 €;
– Diária ..... 61,20 €.

2- Quando a deslocação se efetuar para o estrangeiro, se a empresa não proporcionar alimentação e ou alojamento, deverá abonar ajudas de custo de valor equivalente às fixadas para os funcionários do Estado de

Obtido em: www.simedicos.pt

categoria equiparável que se desloquem em missão oficial ao estrangeiro. Na deslocação conjunta de dois ou mais trabalhadores, serão abonadas a todos ajudas de custo iguais às do que as tiver mais elevadas.

2- As condições em que a empresa fornecerá a alimentação e ou alojamento, bem como a equiparação das categorias dos seus trabalhadores às dos funcionários do Estado, serão fixadas por ordem de serviço.

Cláusula XIII-11

Refeitórios

1- A empresa manterá em boas condições de higiene e de funcionamento os refeitórios existentes e criará novos refeitórios noutras instalações suas, quando a concentração de trabalhadores em serviço nas mesmas o justifique e a sua exploração se verifique viável.

2- Todos os trabalhadores em serviço efetivo na empresa têm direito a refeições nos refeitórios da empresa, mediante o pagamento da importância de 0,14 € por refeição.

3- Aos trabalhadores que não tenham alimentação fornecida pela empresa nos seus refeitórios ou instalações será abonado, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no montante de 10,00 €, podendo o pagamento ser efetuado através de cartão de refeição, mediante pedido do trabalhador.

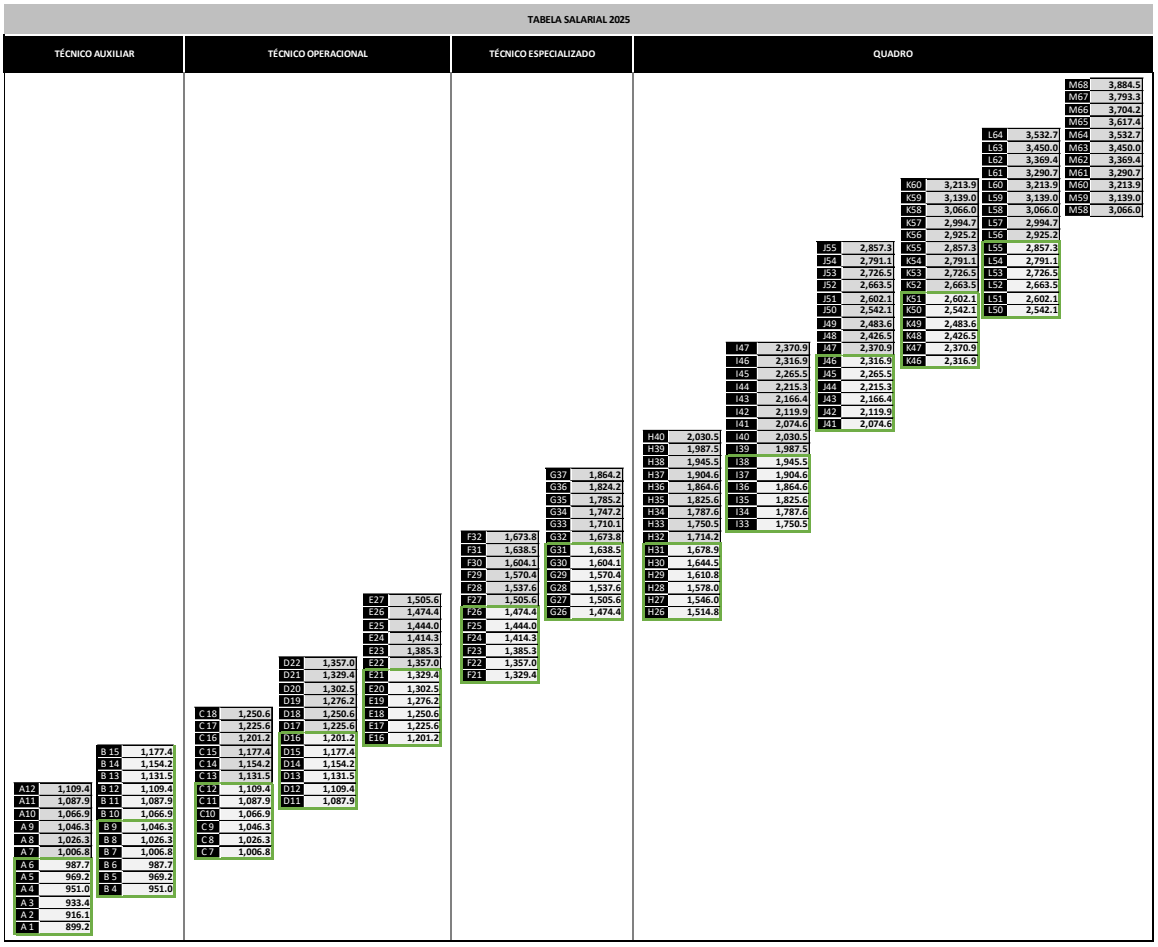
4- A comparticipação referida no número anterior não será abonada sempre que o trabalhador receba uma ajuda de custo correspondente à refeição em causa.

ANEXO III

Tabela salarial e regras de progressão

1- Conceitos:

Tabela salarial 2025



Observações:
Os níveis constantes da zona delimitada correspondem à carreira base. Os restantes níveis correspondem à extensão da carreira.

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO IV

Enquadramento, definição de funções e carreira profissional

Enquadramento e carreira profissional

CATEGORIA / ÁREA		TABELAS										
		Téc. Operacional			Téc. Especializado		Quadro					
		C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
Técnico Operacional	Administrativa	→	→	→								
	Adução	→	→	→								
	Amostragem	→	→	→								
	Aprovisionamentos	→	→	→								
	Artes Gráficas	→	→	→								
	Assist. a Clientes	→	→	→								
	Assist. a Redes	→	→	→								
	Atendim. a Client.	→	→	→								
	Atendim. Telef.	→	→									
	Autom. e Telecom.		→	→								
	Bate-Chapas	→	→									
	Carpintaria	→	→									
	Cond. Auto	→	→									
	Cond. Manob. Máq.	→	→									
	Const. Civil	→	→	→								
	Coordenação Obras			→								
	Decap. e Pintura	→	→									
	Desenho	→	→	→								
	Eletromecânica	→	→	→								
	Equip. e Instal.		→	→								
	Exploração		→	→								
	Laboratorial	→	→	→								
	Metalo-Mecânica	→	→									
	Metrologia	→	→	→								
	Serviços de Redes	→	→	→								
	Sistemas de Inform.			→								
	Supervisão A		→									
	Supervisão B			→								
	Topografia	→	→	→								
	Traç. e Orçam.	→	→	→								
	Vigilância da Rede	→	→									
Técnico Especializado	Administrativa				→	→						
	Adução				→							
	Assist. a Clientes				→							
	Assist. a Redes				→							
	Atendimt. a Clientes				→	→						
	Autom. e Teleco.				→	→						
	Coord. de Obras				→	→						
	Desenho				→	→						
	Equipam. e Inst.				→	→						
	Exploração				→	→						
	Higiene e Segurança				→	→						
	Laboratorial				→	→						
	Metrologia				→							
	Secretariado				→	→						
	Serv. de Redes				→	→						
	Sistemas de Inform.				→	→						
	Supervisão C				→	→						
	Topografia				→	→						
	Traç. e Orçamentos				→	→						
Quadro	Bacharel A						→	→				
	Bacharel B								→	→	→	
	Consultor											→
	Especialista A						→	→				
	Especialista B								→	→	→	
	Licenciados A						→	→				
	Lic. A Sist. e Tec. Inform.							→				
	Licenciados B								→	→	→	

Obtido em: www.simedicos.pt

CATEGORIAS / ÁREAS		INÍCIOS DE CARREIRA E PROGRESSÕES AUTOMÁTICAS NÃO CONDICIONADAS																														
		TABELA SALARIAL																														
		C7	C8	C9	...	D11	D12	D13	D14	...	E16	E17	E18	E19	...	F21	F22	...	H26	H27	H28	...	I32	I33	I34	I35	...	J41	...	M58
Técnico / Operacional	Administrativa	1	3																											
	Adução	Inic.																												
	Amostragem	Inic.																												
	Aprovisionamentos	1	3																											
	Artes Gráficas	1	3																											
	Assistência a Clientes	1	3																											
	Assistência a Redes	1	3																											
	Atendimento a Clientes	1	3																											
	Atendimento Telefónico	Inic.																												
	Autom. e Telecomunic.					Inic.																								
	Bate-Chapas	1	3																											
	Carpintaria	1	3																											
	Cond. Auto	1	3																											
	Condução e Manob. Máq.	1	3																											
	Construção Civil	1	3																											
	Coordenação Obras										Inic.																			
	Decapagem e Pintura	1	3																											
	Desenho	1	3																											
	Eletromecânica	1	3																											
	Equipam. e Instalações					Inic.																								
	Exploração					Inic.																								
	Laboratorial	1	3																											
	Metalo-Mecânica	1	3																											
	Metrologia	1	3																											
	Serviços de Redes	1	3																											
	Sistemas de Informação										1																			
	Supervisão A						Inic.																							
	Supervisão B											Inic.																		
	Topografia	1	3																											
	Traçados e Orçamentos			1																										
	Vigilância da Rede	Inic.																												
Técnico / Especializado	Administrativa															Inic.														
	Adução															Inic.														
	Assistência a Clientes															Inic.														
	Assistência a Redes															Inic.														
	Atendimento a Clientes															Inic.														
	Autom. e Telecomunic.															Inic.														
	Coordenação de Obras															Inic.														
	Desenho															Inic.														
	Equipam. e Instalações															Inic.														
	Exploração															Inic.														
	Higiene e Segurança															Inic.														
	Laboratorial															Inic.														
	Metrologia															Inic.														
	Secretariado															Inic.														
	Serviços de Redes															Inic.														
	Sistemas de Informação															Inic.														
	Supervisão C																Inic.														
	Topografia															Inic.														
	Traç. e Orçamentos															Inic.														
Quadro	Bacharel A																		1	1	3									
	Bacharel B																											Inic.		
	Consultor																													Inic.
	Especialista A																		Inic.											
	Especialista B																											Inic.		
	Licenciados A																			1	3									
	Lic. A Sist. e Tec. Inform.																								1	3				
	Licenciados B																											Inic.		

Legenda: Os nºs inscritos nas quadrículas, correspondem aos anos máximos de permanência em cada um dos respectivos índices salariais. Inic.= Início de carreira

3- Categorias e definição de funções:

Categoria: Técnico auxiliar

Áreas:
Adução;
Amostragem;
Apoio administrativo;
Apoio geral;
Assistência a equipamentos e instalações;
Atendimento telefónico;
Decapagem;
Ferramentaria e armazém;
Heliografia;
Jardinagem;
Manutenção auto;
Serviços gerais;
Tratamento e produção;
Vigilância.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura o desempenho de tarefas de menor complexidade, que exigem o domínio de conhecimentos adquiridos pela experiência profissional que possui ou que venha a adquirir. Tem autonomia para resolver problemas simples no âmbito das funções que lhe estão cometidas desde que supervisionado por trabalhador mais qualificado. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para desempenho desta função exige-se como habilitações a escolaridade mínima obrigatória.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Adução

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de vigilância, beneficiação, limpeza e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e os equipamentos associados à adução, auxiliando na sua instalação e manutenção. Executa movimentos de terra e auxilia nas operações de reparação de roturas. Informa sobre anomalias de fácil detecção na qualidade da água aduzida sempre que verifique alterações na turvação, cor e cheiro.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial B4.

Área: Amostragem

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio, nomeadamente colheitas de água, limpeza, lavagem, preparação, movimentação e manutenção do material. Pode efectuar observações nos locais de amostragem de água, bem como determinações *in loco* de menor dificuldade. Pode assegurar a manutenção dos equipamentos de uso geral no laboratório.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Apoio administrativo

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa as funções de nível menos qualificado relacionadas com a actividade administrativa da empresa. Assegura serviços de recepção e encaminhamento de pessoas, bem como reposição de consumíveis. Distribui documentos no interior da empresa. Efectua serviços de expedição de correspondência, reprodução e arquivo de documentos. Pode operar, se necessário, máquinas e equipamentos informáticos. Pode efectuar, ainda, trabalhos de intervenção, bem como pequenas tarefas de assistência a equipamentos administrativos.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Apoio geral

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa tarefas de apoio geral, nomeadamente limpeza e arrumação de instalações, equipamentos e materiais. Pode executar outros trabalhos, para o que transporta, carrega e descarrega material, máquinas e equipamentos. Pode executar, ainda, trabalhos de solo e abertura de roços.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação A, nível salarial 1.

Área: Assistência a equipamentos e instalações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de apoio relacionadas com a manutenção e montagem dos equipamentos e instalações.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Atendimento telefónico

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes ao atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Decapagem

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções relacionadas com a actividade de decapagem e limpeza de peças ou materiais.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Ferramentaria e armazéns

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, recebe, armazena e fornece matérias -primas, equipamentos, ferramentas, acessórios e materiais diversos. Procede às respectivas operações de carga, descarga e arrumação. Pode controlar as simples acções de manutenção.

Carreira profissional - Início: Gau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Heliografia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções inerentes à reprodução de desenhos, operando, para o efeito, com máquinas heliográficas. Regula os equipamentos com que labora de

Obtido em: www.simedicos.pt

modo a assegurar a sua operacionalidade. Assegura a manutenção do arquivo de desenhos. Corta e dobra cópias segundo normas estabelecidas.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Jardinagem

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a construção e manutenção de espaços verdes exteriores e arranjos ornamentais em interiores, bem como de viveiros. Procede à limpeza e conservação dos arruamentos das zonas ajardinadas.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Manutenção auto

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de apoio relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente lubrificação, limpeza, verificação de níveis de óleo, água e baterias. Conserta pneus e câmaras de ar e procede à mudança e substituição de rodas. Procede às manobras de condução necessárias ao estacionamento das viaturas no local onde exerce as suas funções.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Serviços gerais

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, assegura tarefas de apoio geral, nomeadamente serviços de recepção, encaminhamento, movimentação e expedição de documentos e materiais. Distribui documentos de e para o exterior da empresa. Efectua pequenas aquisições no exterior. Pode efectuar pequenas tarefas de assistência a equipamentos e peças da sua área de actividade.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação A, nível salarial 1.

Área: Tratamento e produção

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, assegura a realização de tarefas complementares de exploração das estações de tratamento e postos de cloragem, nomeadamente na limpeza dos equipamentos de preparação e doseamento de reagentes, dos órgãos de tratamento da sua área - decantadores e filtros - dos armazéns de produtos químicos e das salas de equipamentos de monitorização da qualidade. Poderá operar com equipamentos mecânicos e electromecânicos de carga e descarga de materiais. Participa nas tarefas inerentes ao bom funcionamento das unidades de tratamento das lamas das estações de tratamento e na limpeza das áreas ocupadas pelos equipamentos correspondentes.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Área: Vigilância

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções relacionadas com a vigilância dos edifícios, recintos e demais instalações da Empresa, nomeadamente através de rondas e registo de entradas e saídas de pessoas, bens e viaturas, utilizando para o efeito os meios disponíveis. Elabora relatórios de ocorrências.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação B, nível salarial 4.

Categoria: Técnico operacional

Áreas:
Administrativa;
Adução;
Amostragem;
Aprovisionamentos;
Artes gráficas;
Assistência a clientes;
Assistência a redes;
Atendimento a clientes;
Atendimento telefónico;
Automação e telecomunicações;
Bate-chapas;
Carpintaria;
Condução auto;
Condução e manobra de máquinas;

Obtido em: www.simedicos.pt

Construção civil;
Coordenação de obras;
Decapagem e pintura;
Desenho;
Electromecânica;
Equipamentos e instalações;
Exploração;
Laboratorial;
Metalomecânica;
Metrologia;
Serviços de redes;
Sistemas de informação;
Supervisão A;
Supervisão B;
Topografia;
Traçados e orçamentos;
Vigilância da rede.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura a realização de tarefas qualificadas, para as quais possui experiência profissional e conhecimentos técnicos adequados. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela empresa.

Área: Administrativa

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade administrativa inerente aos vários domínios da empresa, nomeadamente tratar documentos diversos, elaborar informações, quadros, mapas e listagens e conferir e verificar registos, utilizando, para o efeito, técnicas de natureza administrativa e comunicacional. Presta, directa e telefonicamente, informações e esclarecimentos. Pode, quando necessário, efectuar o atendimento, directo ou telefónico, a clientes. Opera rotinas informáticas administrativas para recolha, codificação, tratamento e registos de dados, utilizando os meios tecnológicos disponíveis. Executa tarefas inerentes à actividade de compras. Pode efectuar pagamentos e recebimentos. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais, desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Adução

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a vigilância, beneficiação e protecção das infra-estruturas do sistema de adução. Opera os órgãos e equipamentos inerentes à adução, procedendo à sua instalação e manutenção de terras ou qualquer tractor adequado a este tipo de trabalho. Elabora relatórios de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

Área: Amostragem

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de qualificado, nomeadamente colheitas de água e preparação, movimentação, manutenção e conferência do material. Procede à esterilização e secagem do material. Realiza observações em locais de captação, tratamento, adução, reserva e distribuição de água, bem como efectua determinações *in loco*. Elabora relatórios e preenche boletins de registo. Efectua acções de aprovisionamento na sua área. Pode assegurar a conservação dos equipamentos de uso geral no laboratório. Pode preparar soluções e proceder à preservação de amostras, assegurando a sua recepção e distribuição. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Aprovisionamentos

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o aprovisionamento de matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, controlando as respectivas entradas e saídas de armazém. Executa tarefas de natureza administrativa relacionadas com a actividade dos armazéns. Procede à realização de inventários por forma a assegurar a correspondência entre as existências física e contabilística dos materiais em armazém. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Artes gráficas

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de artes gráficas, nomeadamente desenho, composição, ilustração, paginação, impressão e reprodução de documentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados e executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Assistência a clientes

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a assistência a clientes, na empresa ou no local de abastecimento, nomeadamente detecção e reparação de anomalias, verificação e inspecção de canalizações e acessórios. Pode executar aberturas e fechos de água. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Presta esclarecimentos, faculta informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Assistência a redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Manobra torneiras e lê, verifica e instala contadores e outros aparelhos relacionados com a mediação e detecção de fugas e controlo de pressões. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode executar fechos de água. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível salarial imediato deste grau de qualificação.

Área: Atendimento a clientes

Definição de funções - Na área a que se encontra adstrito, exerce as funções de nível qualificado relacionado com as diferentes vertentes do atendimento directo aos clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Presta esclarecimentos, faculta informações e resolve solicitações e ou reclamações colocadas pelos clientes. Efectua pagamentos e recebimentos de valores. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Atendimento telefónico

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com o atendimento telefónico, nomeadamente receber, encaminhar e efectuar ligações telefónicas, prestando esclarecimentos e informações. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela C.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

Área: Automação e telecomunicações

Definição de funções - Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à automação e telecomunicações, nomeadamente montagem, manutenção, reparação e colocação em serviço de cadeias de medida e controlo e de equipamentos e circuitos de telecomunicações. Detecta avarias, repara e calibra instrumentos. Instala e repara sistemas automatizados, circuitos de alarme e analisadores industriais. Procede ao levantamento de esquemas de circuitos eléctricos de medida, controlo e alarme. Efectua alterações em equipamentos programáveis. Realiza ensaios e elabora relatórios sobre características de funcionamento dos equipamentos.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Bate-chapas

Definição de funções - Na área de especialidade em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente trabalhos em chapa, tais como montagem e reparações de secções de carrocerias, soldaduras, afinação de portas, fechos, frisos, pára -choques, escapes e outros relacionados com viaturas, utilizando as ferramentas adequadas. Pode executar, se necessário e desde que habilitado, pequenos trabalhos de pintura. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Carpintaria

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de carpintaria em geral, podendo executar tarefas simples de marcenaria. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Condução auto

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a condução de viaturas, podendo accionar básculas ou gruas instaladas nas mesmas. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Condução e manobra de máquinas

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de operação de máquinas, nomeadamente condução e manobra de máquinas para execução de escavações, bem como de tractores do tipo não agrícolas. Pode executar tarefas da área de assistência a equipamentos. Executa trabalhos de conservação nas viaturas e equipamentos a seu cargo. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Construção civil

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de construção civil, nomeadamente trabalhos de cantaria, de pedreiro e de pintura. Pode coordenar e fiscalizar diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Coordenação de obras

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos e encargos. Elabora e confere medições das obras, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Procede à preparação e organização do trabalho. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade que desenvolve. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela E.

Carreira profissional - Inicio: Grau de qualificação E, nível salarial 16.

Área: Decapagem e pintura

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções técnicas, de nível qualificado, relacionadas com a actividade de decapagem e pintura, nomeadamente decapagem de peças ou materiais, preparação das áreas a pintar e pintura de superfícies ou equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Desenho

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a actividade de desenho, a partir de elementos que recolhe ou lhe sejam fornecidos, nomeadamente a execução de peças desenhadas e escritas, até ao pormenor necessário para a sua ordenação em obra, de acordo com normas e regulamentos em vigor, utilizando métodos tradicionais e equipamentos e sistemas informáticos, bem como conhecimentos de materiais, processos e práticas de construção. De acordo com o seu Grau de habilitação profissional e correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares requeridos pela natureza do projecto. Sugere alterações conducentes a uma melhor concretização dos projectos. Procede à recolha de elementos no exterior para estudo, projecto e execução de desenhos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Electromecânica

Definição de funções - Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de manutenção auto, nomeadamente montagem, desmontagem, reparação e manutenção de viaturas e equipamentos. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Equipamentos e instalações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Pode realizar testes de ensaios de controlo de funcionamentos dos sistemas e equipamentos. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Exploração

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a operação e controlo de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo, segundo instruções preestabelecidas. Inspecciona e verifica condições de funcionamento das instalações e equipamentos, executando, se necessário, manobras alternativas. Executa pequenas intervenções de manutenção nos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das varáveis de exploração. Elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Laboratorial

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade laboratorial, nomeadamente análises qualitativas e quantitativas, organolépticas, físicas, químicas e microbiológicas. Efectua o controlo ambiental. Analisa os resultados obtidos nas determinações efectuadas e comunica as anomalias detectadas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Procede à manutenção e controlo, em rotina, do equipamento analítico da sua área. Verifica se as amostras recebidas correspondem às requisições de ensaio e procede à sua conservação, dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior quando estabelecido pela hierarquia. Pode fazer colheitas e executar determinações *in loco*. Efectua o controlo de qualidade analítica inserindo dados e podendo actualizar as cartas de controlo. Pode efectuar acções de aprovisionamentos nos laboratórios.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Metalomecânica

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade metalomecânica, nomeadamente construção, montagem, desmontagem, reparação e manutenção de equipamentos e instalações. Procede à execução ou preparação de peças e ferramentas, nomeadamente traçagem, corte e soldadura. Pode executar, se necessário, tarefas simples de pintura. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Metrologia

Definição de funções - Na área em que se encontra adstrito, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de instalação, reparação e controlo metrológico de instrumentos de medição de água e de assistência ao parque instalado. Efectua a instalação, substituição, retirada e leitura dos instrumentos de medição de água, analisando e controlando o seu comportamento em serviço. Utiliza e programa equipamentos para o tratamento automático de dados e ou informações relacionadas com a metrologia/medição de água. Efectua acções de controlo de qualidade no âmbito dos instrumentos de medição de água. Zela pelos meios de ensaio e efectua operações relacionadas com a sua calibração e manutenção. Elabora relatórios de trabalhos

Obtido em: www.simedicos.pt

realizados. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Área: Serviços de redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente às redes. Recolhe elementos, executa trabalhos de natureza técnica e elabora esquemas e desenhos inerentes à actividade da rede. Procede à preparação e organização do trabalho, coordenando, se necessário, funções de prevenção. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11.

Área: Sistemas de informação

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado, sujeitas a supervisão, relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação, nomeadamente planificação e gestão dos sistemas informáticos, bem como desenvolvimento de programas, rotinas e procedimentos. Colabora e apoia na instalação e manutenção dos sistemas operativos da exploração. Apoia os utilizadores finais na exploração de equipamentos, assegurando a sua operacionalidade. Desenvolve processos que garantam a segurança e integridade da base de dados.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação E, nível salarial 16, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Supervisão A

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores da categoria profissional de técnico auxiliar. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação D, nível salarial 12.

Área: Supervisão B

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas de execução que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnico auxiliar e operacional. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação E, nível salarial 17.

Área: Topografia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de topografia. Pode fixar e posicionar alvos topográficos para a execução de levantamentos e implantação de obras. Define e dá testemunho dos pontos mais significativos do terreno em recorte altimétrico e planimétrico. Efectua o transporte dos equipamentos para e a partir do terreno. Estaciona os aparelhos topográficos em locais designados, podendo elaborar esboços dos pormenores do terreno, efectuar medições, anotar e calcular valores numéricos decorrentes de pequenos levantamentos topográficos e nivelamentos geométricos, que executa. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para o nível salarial 8. Três anos após o ingresso em C8 progride para o nível imediato deste grau de qualificação.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Traçados e orçamentos

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Participa em estudos de definição de custos de materiais e de mão-de-obra. Executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e de construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. Fiscaliza trabalhos executados por terceiros.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação C, nível salarial 7, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual evoluirá para o grau de qualificação D, nível salarial 11. Um ano após o ingresso em D11 evoluirá para o grau de qualificação E, nível salarial 16.

Área: Vigilância da rede

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de nível qualificado relacionadas com a actividade inerente à vigilância da rede de distribuição, promovendo a beneficiação e segurança da rede e zonas anexas. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Colabora no controlo de pressões da rede. Coordena, se necessário, o trabalho de outros profissionais desde que enquadrado, no mínimo, na tabela D.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação C, nível salarial 7.

Categoria: Técnico especializado

Áreas:
Administrativa;
Adução;
Assistência a clientes;
Assistência a redes;
Atendimento a clientes;
Automação e telecomunicações;
Coordenação de obras;
Desenho;
Equipamento e instalações;
Exploração;
Higiene e segurança;
Laboratorial;
Metrologia;
Secretariado;
Serviços de redes;
Sistemas de informação;
Supervisão C;
Topografia;
Traçados e orçamentos.

Perfil genérico - É o trabalhador que assegura, com autonomia e responsabilidade, a realização de trabalhos e estudos cuja complexidade implica que possua aprofundados conhecimentos profissionais. Cumpre e colabora no cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde definidas na empresa.

Habilitações mínimas - Para o desempenho desta função exige-se como habilitações escolares o 12.º ano e ou capacidade técnica reconhecida pela empresa, complementada com formação profissional específica.

Área: Administrativa

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade. Assegura a execução de estudos, relatórios, pareceres e informações de complexidade elevada a partir de dados não estruturados. Prepara e elabora elementos de suporte para decisões superiores. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos efectuados por terceiros. A nível funcional dá orientação de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Adução

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade da adução. Pode executar e coordenar acções de vigilância, conservação, instalação e operação do sistema adutor. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Coordena uma ou mais equipas de trabalho, tomando as decisões que se justifiquem, de acordo com as directivas recebidas. Colabora com técnicos mais qualificados na realização de trabalhos diversos, incluindo o licenciamento de obras. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Assistência a clientes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da empresa junto do público. Coordena e optimiza os meios à sua disposição de modo a adequar o trabalho a executar com as necessidades e solicitações dos clientes. Controla a conformidade técnica da relação contratual com o cliente. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros, analisa e emite pareceres, adoptando as medidas consideradas adequadas. Elabora relatórios realizados. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência na sua profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização dos meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Assistência a redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à rede, nomeadamente detecção de anomalias, montagem, desmontagem, substituição e reparação de canalizações e seus acessórios. Pode manobrar torneiras, ler, verificar e instalar contadores e outros aparelhos relacionados com a medição e detecção de fugas e controlo de pressões. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho, aplicando conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência profissional. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Atendimento a clientes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a assistência a clientes, na Empresa ou no local de abastecimento, garantindo a promoção da imagem da Empresa junto do público. Coordena e desenvolve acções no sentido de garantir um eficiente nível de atendimento aos clientes. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor e implementar soluções. Assegura as condições necessárias ao pagamento, facturação e recebimento de valores. Pode efectuar a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Automação e telecomunicações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à automação, telecomunicações e telegestão. Assegura a instalação, manutenção e reparação de todos os equipamentos no domínio da actividade que desenvolve. Pode instalar e repara sistemas automatizados e circuitos de alarme. Elabora planos de manutenção, relatórios técnicos, orçamentos e estimativas. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho, podendo propor soluções. Coordena trabalhos efectuados por terceiros. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Coordenação de obras

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de instalação, reparação e conservação, nomeadamente coordenação e fiscalização das diferentes fases das obras em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos. Elabora e confere medições das obras, o trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Desenho

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de desenho, nomeadamente no estabelecimento de planos e estudos gerais de execução, podendo utilizar processos tradicionais ou sistemas computadorizados. Assegura a concepção e realização de trabalhos especializados, nomeadamente a nível de projecto. Pode participar na elaboração de cadernos de encargos, medições e orçamentos. Estuda soluções alternativas para execução ou modificação de projectos, acompanhando, se necessário, a sua execução em obra. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Analisa e dá parecer sobre projectos que lhe sejam apresentados. Elabora relatórios dos trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Equipamentos e instalações

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a manutenção de equipamentos e instalações dos sistemas de abastecimento e tratamento de águas, nomeadamente reparação, montagem e colocação em serviço de grupos electrobombas, órgãos de manobra e equipamento de força motriz, controlo e protecção. Executa, desde que habilitado, trabalhos de alta e baixa tensão. Colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Realiza e interpreta medidas e ensaios de controlo de funcionamento dos sistemas e equipamentos. Planifica e organiza trabalhos a executar. Elabora relatórios de trabalhos realizados. Pode controlar o trabalho realizado por terceiros. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Exploração

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a operação, controlo, exploração e coordenação de processos inerentes a sistemas de captação, elevação, tratamento, adução e distribuição. Efectua manobras em equipamentos eléctricos de alta e baixa tensão, desde que habilitado para o efeito, bem como em equipamentos hidromecânicos. Opera com equipamentos e instalações de cloragem. Acompanha acções de desinfecção de condutas e reservatórios. Executa pequenas intervenções de manutenção dos equipamentos com que opera. Recolhe, trata e encaminha dados das varáveis de exploração. Altera regimes de exploração nos sistemas de produção, adução e distribuição no caso de ocorrências anormais e imprevistas no processo. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Higiene e segurança

Definição de funções - Desenvolve actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais e incêndios. Efectua auditorias e estudos das condições de trabalho, identificando e avaliando os riscos e as condições ergonómicas e ambientais na perspectiva de eliminação e controlo dos riscos. Participa na concepção e implementação de acções de informação, formação e treino relativas a riscos profissionais e segurança

Obtido em: www.simedicos.pt

de pessoas e bens. Colabora na definição de normas de segurança e procedimentos de emergência e zela pelo cumprimento destas e dos regulamentos e legislação aplicáveis. Participa na selecção e gestão do stock dos equipamentos de protecção individual e controla a sua distribuição. Define, orienta e implementa a sinalização de segurança. Participa na gestão, exploração e manutenção de sistemas, instalações e equipamentos de protecção colectiva e contra incêndios. Analisa sinistros, elaborando relatórios de análise, sugerindo medidas correctivas. Elabora relatórios e estatísticas inerentes à actividade que desenvolve e mantém registos de avaliação de riscos, inspecções, ensaios, medidas propostas e outras. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Laboratorial

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade laboratorial. Efectua o controlo de qualidade analítica, actualizando as cartas de controlo. Realiza estudos de precisão, exactidão, limite de detecção, quantificação e de gramas de linearidade. Realiza estudos de desenvolvimento de métodos e respectiva optimização. Analisa a ocorrência de desvios de qualidade analítica, identificando as causas e propondo, eventualmente, medidas sequenciais de resolução de anomalias. Procede à reparação de avarias dos equipamentos analíticos, de acordo com os seus conhecimentos. Efectua o controlo ambiental. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. Efectua as análises mais complexas do programa de trabalho. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Metrologia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de análise metrológica e controlo de sistemas de medição de água. Colabora na realização de estudos conducentes à melhoria da qualidade da medição e da fiabilidade dos instrumentos de medição de água. Instala, utiliza e programa equipamentos para recolha e tratamento automático de dados e ou informações realizadas com a metrologia-medição de água, interpretando os respectivos resultados. Colabora na elaboração e controlo de planos de manutenção e de investimento. Elabora relatórios técnicos, estimativas e indicadores de gestão. Acompanha as inovações tecnológicas na sua área de actividade e colabora na actualização de procedimentos/equipamentos. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Secretariado

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções relacionadas com a actividade do secretariado específico de administração. Prepara elementos de suporte para decisões superiores. Assegura o contacto com entidades oficiais e particulares, bem como a nível interno da empresa. Procede à recolha e tratamento de dados e ou informação, utilizando, para o efeito, os necessários meios tecnológicos. Assegura todas as tarefas de rotina, de acordo com as orientações recebidas do administrador a que está adstrito. Pode elaborar documentos e relatórios.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Serviços de redes

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente à instalação, reparação, conservação e controlo das redes. Efectua a fiscalização e coordenação das diferentes fases das obras da rede em função dos desenhos, projectos e cadernos de encargos, conferindo medições, trabalho das empreitadas e respectiva facturação. Elabora relatórios e colabora na realização de estudos conducentes à optimização das tarefas inerentes à sua área de trabalho. Assegura a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Desempenha, se necessário, funções de prevenção. Procede à preparação e organização do trabalho. Pode coordenar campanhas de medição e detecção de fugas. Assegura, se necessário, através de contactos com diversas entidades públicas, a segurança dos trabalhos de manutenção das redes. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Obtido em: www.simedicos.pt

Área: Sistemas de informação

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade inerente aos sistemas de informação. Define esquemas lógicos para tratamento da informação e concebe a solução técnica conducente à sua implementação. Estabelece protótipos para validação pelo utilizador final, bem como desenvolve os ensaios que permitam assegurar o bom funcionamento dos sistemas. Pode estudar com os utilizadores os diversos sistemas de informação a implantar, tendo em consideração a viabilidade técnica e operacional dos mesmos. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Supervisão C

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, exerce funções de coordenação e supervisão de equipas que integram trabalhadores das categorias profissionais de técnicos auxiliares, operacionais e especializados. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Prepara, organiza e controla a execução de trabalhos. Fiscaliza o trabalho realizado por terceiros. Regista ocorrências e elabora relatórios dos trabalhos realizados.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 22.

Área: Topografia

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de topografia. Prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas, mapas e cartas topográficas, perfis transversais e longitudinais, por métodos clássicos ou automáticos. Executa nivelamentos geométricos de grande precisão, efectua e calcula os seus resultados, respeitando as tolerâncias matematicamente convencionadas. Executa as observações e cálculos das ligações à rede geodésica nacional, pelos métodos poligonal, irradiação, intersecção e outros, podendo fazer cartografia, sempre que necessário. Implanta no terreno os traçados dos projectos de arquitectura e engenharia e executa o seu controlo geométrico aplicado. Coordena e fiscaliza a realização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Área: Traçados e orçamentos

Definição de funções - Na área em que se encontra inserido, executa funções de nível mais complexo relacionadas com a actividade de traçados e orçamentos, nomeadamente análise de projectos e fiscalização da execução em obra, em função dos desenhos e cláusulas técnicas. Confere e executa medições e orçamentos de projectos de rede geral de distribuição e construção civil, podendo elaborar desenhos das respectivas obras. Elabora estudos de definição de custos de materiais e mão-de-obra. Estuda soluções alternativas por forma a obter uma maior eficácia na execução do trabalho. Aplica conhecimentos técnicos complementares resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos apropriados. Efectua a fiscalização de trabalhos executados por terceiros. Elabora relatórios de trabalhos realizados. A nível funcional dá orientações de trabalho a profissionais do mesmo nível ou de nível inferior, cuja actividade, eventualmente, coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação F, nível salarial 21.

Categoria: Quadros

Bacharel A;
Bacharel B;
Consultor;
Especialista A;
Especialista B;
Licenciado A;
Licenciado A de sistemas e tecnologias de informação;
Licenciado B.

Obtido em: www.simedicos.pt

Habilitações mínimas - Bacharelato com diploma em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para o quadro bacharel. Formação de nível superior e ou especialização técnica adquirida no exercício de cargos dirigentes para o consultor. 12.º ano de escolaridade e ou especialização técnico-administrativa reconhecida pela empresa para o quadro especialista.

Licenciatura com diploma em escolas superiores nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas para os quadros licenciados.

Bacharel A

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 26, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H27. Decorrido novo ano, progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

Bacharel B

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação J, nível salarial 41.

Consultor

Definição de funções - É o trabalhador que elabora estudos ou recomendações que fundamentem decisões ao nível da gestão. Pode elaborar pareceres de âmbito multidisciplinar sobre trabalhos executados por quadros de outros níveis. Participa, na medida em que for solicitado, na orientação geral de estudos e desenvolvimento de projectos a nível empresarial. Pode fazer investigação, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação M, nível salarial 58.

Especialista A

Definição de funções - É o trabalhador que assegura a realização de trabalhos, estudos, análises e pareceres, de acordo com orientações gerais recebidas, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação H, nível salarial 26.

Especialista B

Definição de funções - É o trabalhador que, com a simples indicação dos objectivos finais, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, recorrendo a conhecimentos e experiência profissional aprofundados nos domínios de responsabilidade em que actua. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação J, nível salarial 41.

Licenciado A

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, assegura, nos domínios de responsabilidade em que actua, a realização de trabalhos, estudos, análises e pa-

Obtido em: www.simedicos.pt

receres, de acordo com orientações gerais recebidas. Organiza e planifica a execução das actividades por que é responsável. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação H, nível salarial 27, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para H28. Três anos após o ingresso em H28 evoluirá para o grau de qualificação I, nível salarial 33.

Licenciado A de sistemas e tecnologias de informação

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência profissional comprovada mínima de 3 anos, exerce funções, de estudo, planeamento, calendarização, avaliação e aplicação de boas práticas, métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentem e preparem a decisão no âmbito dos sistemas e tecnologias de informação.

Assegura, nos domínios de responsabilidade em que atua, estudos e pareceres no âmbito de sistemas e tecnologias de informação e inerente planeamento, coordenação e execução de atividades de gestão, administração, monitorização, manutenção, formação e apoio à utilização de sistemas e tecnologias de informação, garantindo o seu bom funcionamento e a segurança da informação tratada e armazenada por estes.

As funções são exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, decorrente de conhecimentos específicos na área da informática, tais como segurança de informação e/ou gestão de projetos complexos de desenvolvimento de *software*.

Carreira profissional - Inicia no grau de qualificação I, nível salarial 34, onde permanecerá durante o período de um ano, findo o qual progride para I35. Três anos após o ingresso em I35 evoluirá para o I37.

Licenciado B

Definição de funções - É o trabalhador que, em função da habilitação académica e experiência que possui, planifica, organiza e assegura a realização das diferentes actividades por que é responsável, de acordo com simples indicação dos objectivos finais. Elabora estudos, pareceres e ou projectos com exigências de rigor técnico e exequibilidade. Estabelece, selecciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Carreira profissional - Início: Grau de qualificação J, nível salarial 41.

Lisboa, 17 de março de 2025.

Pela EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA:

Luísa Maria Branco dos Santos Mota Delgado e *Telma Susana Rodrigues Correia*, na qualidade de membros do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA:

Dario Manuel Esteves Ferreira, na qualidade de mandatário.
Nuno Miguel Marta Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.
António Manuel Terrinca Alvares, na qualidade de mandatário.
Adérito Alexandre Gil, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Maria Natividade Anjos Marques, na qualidade de mandatária.

Obtido em: www.simedicos.pt

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

João Pedro Fonseca, na qualidade de mandatário.
Sérgio Lopes Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.
Adérito Alexandre Gil, na qualidade de mandatário.

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

Joaquim Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

José Carlos Prates Calixto, na qualidade de mandatário.
José Pedro Almeida, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de março de 2025, a fl. 93 do livro n.º 13, com o n.º 75/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

Ao acordo de empresa celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- (...)
2- Este AE abrange um empregador e potencialmente cerca de 600 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- (...)
2- As tabelas salariais têm efeitos a 1 de janeiro de 2025.
3- (...)
4- (...)

Cláusula 54.ª

Abono para falhas

1- Os caixas de escritório que movimentem regularmente dinheiro, têm direito a receber um subsídio mensal para falhas de 24,19 € enquanto desempenharem efetivamente essas funções.
2- (...)

Cláusula 60.ª

Prémio de conhecimento de línguas

1- (...)
2- O valor do prémio é equivalente a 39,78 € por cada uma das duas primeiras línguas faladas e equivalente a 54,62 € por cada uma das demais.
3- (...)
4- (...)

Cláusula 63.ª

Alimentação dos trabalhadores da sede

Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 8,40 € por cada dia em que prestem serviço efetivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.

Obtido em: www.simedicos.pt

Cláusula 68.ª

Valor pecuniário da alimentação

1- Para efeitos deste acordo, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:
a) Refeições completas por mês ..... 138,20 €;
b) Refeições avulsas:
I) Pequeno-almoço ..... 1,82 €;
II) Ceia simples ..... 3,02 €;
III) Almoço, jantar e ceia completa ..... 6,28 €.
2- (...)
3- (...)

Obtido em: www.simedicos.pt

ANEXO II

Tabela salarial estabelecimentos hoteleiros

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Grau	Níveis	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Director de estabelecimento	1 300,00	1 315,00	1 330,00	1 360,00	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 420,00	1 445,00	1 510,00
B	Chefe de cozinha	1 065,00	1 080,00	1 095,00	1 116,00	1 132,00	1 147,00	1 163,00	1 180,00	1 225,00	1 285,00
C	Adjunto director estabelecimento	980,00	990,00	1 000,00	1 010,00	1 015,00	1 025,00	1 035,00	1 045,00	1 055,00	1 127,00
D	Chefe de recepção	950,00	952,00	954,00	956,00	958,00	973,00	990,00	1 005,00	1 032,00	1 078,00
	Chefe de pastelaria										
	Sub-chefe de cozinha										
	Chefe de manutenção e conservação										
	Chefe de departamento [a]										
E	Chefe de mesa	934,00	936,00	938,00	940,00	942,00	944,00	946,00	948,00	950,00	995,00
	Cozinheiro de 1.ª										
	Chefe de bar										
	Ecónomo										
	Sub-chefe recepção										
	Massagista estética de 1.ª										
F	Recepcionista de 1.ª	923,00	925,00	927,00	929,00	931,00	933,00	935,00	937,00	939,00	941,00
	Sub-chefe de mesa										
	Tecnico de manutenção										
	Escriturário de 1.ª										
	Pasteleiro de de 1.ª										
	Massagista estética de 2.ª										
	Escanção										
	Gov. geral de andares [a]										

Obtido em: www.simedicos.pt

G	Empregado de mesa 1.ª Cozinheiro de 2.ª II Recepcionista de 2.ª II Barman de 1.ª Despenseiro II Operario polivalente de 1.ª Governanta de andares [a] Governanta dealojamento Porteiro de 1.ª Controlador Pasteleiro de 2.ª Massagista estética de 3.ª Escriturário de 2.ª Fiel de armazém [a]	912,00	914,00	916,00	918,00	920,00	922,00	924,00	926,00	928,00	930,00
H	Cozinheiro de 2.ª I Recepcionista e 2.ª I Empregado de mesa de 2.ª *Barman* de 2.ª Despenseiro I Empregada de andares Porteiro de 2.ª Trintanário II Cafeteiro Operário polivalente de 2.ª Chefe copa [a] Costureiro especializado [a]	910,00	912,00	914,00	916,00	918,00	920,00	922,00	924,00	926,00	928,00

Obtido em: www.simedicos.pt

I	Copeiro II	905,00	907,00	909,00	911,00	913,00	915,00	917,00	919,00	921,00	923,00
	Ajudante despenseiro/cavista										
	Empregado de limpeza II										
	Empregado lavandaria II										
	Jardineiro										
	Trintanário I										
	Estagiário de cozinha do 4.º ano										
J	Copeiro I	900,00	902,00	904,00	906,00	908,00	910,00	912,00	914,00	916,00	918,00
	Vigilante										
	Empregado de limpeza I										
	Empregado de lavandaria I										
	Estagiário de cozinha do 3.º ano										
L	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos	900,00	902,00	904,00	906,00	908,00	910,00	912,00	914,00	916,00	918,00
	Mandarete										

Obtido em: www.simedicos.pt

Tabela salarial da sede e serviços administrativos

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Grau	Níveis	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Director geral [a]	3 689,63	3 703,24	3 717,90	3 731,51	3 747,21	3 762,92	3 778,61			
B	Director de departamento [a]	2 206,03	2 219,64	2 234,30	2 247,91	2 263,61	2 280,37	2 296,07			
	Consultor	2 214,41	2 220,69	2 235,35	2 248,96	2 264,66	2 281,41	2 297,12	2 319,11	2 362,03	2 417,52
C	Chefe de serviços II	1 755,82	1 769,43	1 783,04	1 796,65	1 813,40	1 830,16	1 844,81	1 875,18	1 917,06	1 975,69
	Assessor										
	Técnico superior principal										
	Auditor										
D	Técnico superior de 1.ª	1 538,04	1 546,42	1 556,89	1 572,59	1 590,39	1 625,99	1 620,76	1 638,56	1 666,82	1 707,66
	Chefe de serviços I										
	Analista informático										
E	Técnico superior de 2.ª	1 330,74	1 335,97	1 350,53	1 365,29	1 379,95	1 398,79	1 413,45	1 429,16	1 438,58	1 481,51
	Técnico de 1.ª										
	Programador										
	Técnico auxiliar principal										
F	Chefe de secção II	1 177,88	1 184,16	1 209,29	1 213,47	1 229,18	1 245,93	1 262,68	1 278,39	1 308,75	1 350,63
	Técnico auxiliar de 1.ª										
	Técnico de 2.ª										
	Secretário de administração de 1.ª (a)										
	Secretário de direcção de 1.ª [a]										
	Contabilista										
	Técnico superior estagiário										
	Promotor de vendas II										

Obtido em: www.simedicos.pt

G	Chefe de secção I Secretário de direcção de 2.ª (a) Secretário de administração de 2.ª (a) Técnico auxiliar de 2.ª	1 082,60	1 096,21	1 110,87	1 121,34	1 138,09	1 162,17	1 169,50	1 186,20	1 201,96	1 226,04
H	Escriturário principal Caixa escritório de 1.ª Sub-chefe de secção (a)	1 035,48	1 041,77	1 055,38	1 070,03	1 086,79	1 103,54	1 119,24	1 129,71	1 147,51	1 173,69
I	Caixa escritório de 2.ª Técnico estagiário do 2.º ano	952,77	959,05	971,62	986,27	1 001,98	1 017,68	1 033,39	1 049,09	1 063,75	1 088,88
J	Primeiro escriturário Promotor de vendas I Motorista	910,00	912,00	914,00	916,00	918,00	921,00	923,00	926,00	941,00	966,00
L	Segundo escriturário Técnico estagiário do 1.º ano	905,00	907,00	909,00	911,00	913,00	915,00	917,00	919,00	921,00	923,00
M	Terceiro escriturário Telefonista Contínuo Estagiário de promotor de vendas	900,00	902,00	904,00	906,00	908,00	910,00	912,00	914,00	916,00	918,00

Obtido em: www.simedicos.pt

Lisboa, 25 de Fevereiro de 2025.

Pelo Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA:

Luis Castanheira Lopes, mandatário.
Carla Gomes, mandatária.
Florinda Ferreira, mandatária.

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

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, mandatário.
Luis Miguel Guimarães Trindade.

Declaração

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

– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
– Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
– Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
– Sindicato dos Trabalhadores da 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;
– STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados;
– STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo, Transportes e Outros Serviços dos Açores.

Depositado em 28 de março de 2025, a fl. 94 do livro n.º 13, com o n.º 76/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SINSEF) que passa a denominar-se Sindicato Nacional da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (SINAIMA) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de outubro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 17, de 15 de setembro de 1992.

CAPÍTULO I

Denominação, objeto, âmbito, sede e duração

Artigo 1.º

1- O Sindicato Nacional da Agência Para a Integração, Migrações e Asilo (SINAIMA) é uma entidade dotada de personalidade jurídica e capacidade legal para o cumprimento dos seus fins, criado para a promoção e defesa dos interesses sócio-profissionais dos seus associados.

2- O sindicato abrange todo o território da República Portuguesa, tem a sua sede provisória em Oeiras na Urbanização de Cabanas Golf, Avenida Casal de Cabanas, n.º 1, Torre 1, 2734-505 Barcarena, e a sua duração é por tempo indeterminado.

3- O SINAIMA sucede ao SINSEF na sua designação mantendo o logotipo, o objeto e o âmbito de ação.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, características e fins

Artigo 2.º

O Sindicato Nacional da Agência Para a Integração, Migrações e Asilo (SINAIMA) tem carácter representativo, é de livre adesão para qualquer funcionário da Agência Para a Integração Migrações e Asilo, democrático, autónomo e independente da Administração Pública, partidos políticos e organizações sindicais e religiosas.

Artigo 3.º

O sindicato tem os seguintes fins:

a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais e morais, coletivos e individuais dos seus membros;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Manter e fomentar a prestígio profissional dos associados e bem assim da Agência Para a Integração Migrações e Asilo;
c) Atuar como órgão consultivo, junto das entidades competentes em todas as deliberações ou resoluções que digam respeito aos associados sempre que para tal seja solicitado;
d) Apresentar às entidades e órgãos competentes as iniciativas e sugestões decorrentes das aspirações dos seus membros, mediante propostas aprovadas pelo sindicato e organizaras ações necessárias para levar a bom termo as suas reivindicações;
e) Incentivar e pugnar pela formação técnica, cultural e social dos seus membros, promovendo a realização de cursos, conferências, congressos, publicações e atividades recreativas e desportivas;
f) Estabelecer e manter relações com organismos nacionais e internacionais em questões de interesse do sindicato;
g) Fomentar a solidariedade, convivência e ajuda mútua de todos os seus membros;
h) Assumir, em particular, a defesa dos seus membros na sua atuação profissional e sindical;
i) Criar todos os meios que se reputem necessários para o melhor desempenho das funções profissionais dos associados, atendendo sempre aos princípios estabelecidos pelos presentes estatutos;
j) Em geral, todos os que possam converter-se em benefício e não estejam feridos de ilegalidade ou contrariarem os princípios estatutários, nomeadamente a criação de uma cooperativa de consumo e para construção habitacional.

CAPÍTULO III

Sócios - Sua admissão, direitos e deveres

Artigo 4.º

São condições de admissão:
a) Ser trabalhador da Agência Para a Integração Migrações e Asilo no ativo ou na aposentação:
i) A admissão de sócios é feita pela direção nacional;
ii) Consideram-se trabalhadores da Agência Para a Integração Migrações e Asilo, para todos os efeitos previstos nestes estatutos, os trabalhadores, agentes e contratados pertencentes ao mapa de pessoal ou para ele expressamente contratados.

Artigo 5.º

São direitos dos sócios:
a) Reclamar, fundamentalmente, o auxílio do sindicato, na intervenção e ação;
b) Eleger e ser eleito para o desempenho de cargos sindicais, sempre que reúnam as condições exigidas nestes estatutos;
c) Fiscalizar as contas e demais documentos apresentados à consulta dos associados;
d) Apresentar propostas e formular requerimentos;
e) Recorrer para a assembleia geral dos atos dos demais órgãos nos termos previstos nestes estatutos;
f) Beneficiar de todas as vantagens da ação desenvolvida pelo sindicato.

Artigo 6.º

São deveres dos sócios:
a) Assistir a todas as assembleias gerais e regionais e tomar parte nos respetivos trabalhos;
b) Respeitar e cumprir as disposições dos presentes estatutos e regulamentos do sindicato, bem como as deliberações das assembleias gerais e regionais;
c) Pagar mensalmente a quota sindical e todas as que estejam estatuídas ou venham a ser votadas em assembleia geral;
d) Desempenhar gratuitamente os cargos para que forem eleitos ou nomeados;
e) Dirigir aos respetivos corpos gerentes todas as informações úteis à classe de que tiverem conhecimento;
f) Dar a conhecer aos órgãos competentes, no prazo máximo de 30 dias, a cessação da qualidade de sócio.

Artigo 7.º

Perdem a qualidade de sócio:
a) Os que prejudiquem ou tentem prejudicar, por forma notória e comprovada, o sindicato ou os seus corpos gerentes;

Obtido em: www.simedicos.pt

b) Os que deixem de pagar quotas durante dois meses consecutivos ou quatro alternados e não procedam ao seu pagamento até 30 dias após a receção de notificação para liquidação;
c) Os que hajam sido punidos, em última instância, com penas de demissão ou aposentação compulsiva;
d) Suspensão e readmissão de sócios;
e) Aos sócios que hajam passado à situação de licença ilimitada é-lhes suspensa a qualidade de associado, readquirindo-a assim que cesse a causa da suspensão;
f) Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de irradiação em que o pedido de readmissão terá que ser submetido à assembleia geral num prazo nunca inferior a 90 dias a contar da data de irradiação.

Artigo 8.º

1- Os sócios que violem os princípios fundamentais estatuídos adotem condutas ofensivas ou desprestigiantes para o sindicato, não aceitem os cargos para que tenham sido eleitos ou não cumpram os estatutos, incorrem nas seguintes sanções:
a) Mera advertência;
b) Censura registada;
c) Suspensão até 30 dias;
d) Irradiação.
2- A pena de irradiação só pode ser imposta ao sócio que pratique atos gravemente ofensivos da dignidade moral e profissional - definidos dentro dos parâmetros estabelecidos pelos princípios gerais de direito e/ou que, pela aplicação do Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, dariam lugar à instauração de processo disciplinar - lese os interesses patrimoniais do sindicato ou adote, de maneira sistemática, condutas manifestamente contrárias aos princípios e objetivos deste.
3- A aplicação das sanções disciplinares é da competência da direção nacional. Quando se trate de irradiação, da decisão da direção nacional cabe recurso para a assembleia geral.
4- O recurso é apresentado ao órgão que aplicou a pena no prazo de 10 dias a contar da data de notificação, o qual o fará subir à instância superior, com informação sobre a mesma.

CAPÍTULO IV

Órgãos associativos - Sua composição, atribuições e funcionamento

Artigo 9.º

São órgãos do sindicato:
a) A assembleia geral;
b) A direção nacional;
c) O conselho fiscal.

Artigo 10.º

A assembleia geral

1- A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo do sindicato, composto por todos os sócios que se encontrem no pleno gozo dos direitos associativos.
2- Compete à assembleia geral:
a) Definir a linha de atuação do sindicato;
b) Eleger a direção nacional;
c) Votar o relatório e contas e fixar o montante de quotização e de joia;
d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
e) Decretar a dissolução do sindicato;
f) Votar, sendo caso disso, moção de censura à direção nacional;
g) Fazer a declaração de caducidade do mandato de qualquer membro da direção nacional;
h) Apreciar o recurso previsto no número 3 do artigo 9.º
2- A aprovação da moção de censura à direção nacional importa a imediata cessação de funções desta, devendo, desde logo, designar-se data para a eleição de nova direção nacional no prazo de 30 dias e constituir-se uma comissão administrativa, composta por cinco elementos, que assegurará a gestão corrente do sindicato.

Obtido em: www.simedicos.pt

3- Os elementos da direção nacional não são admitidos à votação da moção de censura, devendo aquela ser ouvida a fim de justificar a sua atuação quanto aos factos que motivaram aquela moção.

Artigo 11.º

1- As reuniões da assembleia geral são dirigidas por uma mesa, eleita de entre os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos.
2- A mesa é composta por um presidente e dois secretários.
3- Quando numa reunião da assembleia não se encontre presente ou se incapacite algum dos membros da sua mesa, será escolhido quem o substitua nessa reunião, de entre os sócios presentes com direito a voto.
4- As reuniões da assembleia geral são, em princípio efetuadas em Lisboa.

Artigo 12.º

1- A assembleia geral terá sessões ordinárias e extraordinárias.
2- A convocatória para as sessões ordinárias deve ser levada ao conhecimento dos associados com uma antecedência não inferior a 8 dias em relação às datas da sua efetivação. A convocatória das assembleias extraordinárias é feita com uma antecedência não inferior a 8 dias, salvo se o seu objetivo for a dissolução do sindicato, pois, neste caso a antecedência não poderá ser inferior a 30 dias.
3- As sessões extraordinárias da assembleia geral terão lugar a pedido da direção nacional ou de um quarto dos sócios com direito a voto.

Artigo 13.º

1- A assembleia geral delibera com o número de sócios presentes com direito a voto.
2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos.

Artigo 14.º

1- A assembleia geral delibera segundo o sistema de braço levantado ou por escrutínio secreto.
2- Para que a assembleia geral com fins exclusivamente eleitorais ou em que haja apenas que votar afirmativamente ou negativamente sobre planos concretos, comunicados com a necessária antecedência aos associados, é permitido votar pelo correio em envelope duplo, em que o primeiro conterá a identificação do associado e o segundo, sem qualquer marca, conterá apenas o voto. É ainda permitido o voto eletrónico com regras definidas pela assembleia geral.

Artigo 15.º

1- É permitido o voto por delegação.
2- A delegação tem de ser reduzida a escrito e conterá, além da data, nome, categoria profissional e assinatura do sócio, bem como o nome do sócio em quem se delega.
3- A delegação, cuja validade será verificada no início de cada assembleia pela mesa, é válida apenas para a reunião posterior à sua data, ainda que a apreciação da ordem do dia se prolongue por várias sessões.
4- Nenhum sócio pode intervir nas assembleias em representação de mais de cinco outros associados.

Artigo 16.º

A assembleia geral, quando vota a dissolução do sindicato, deliberará também sobre a liquidação e destino do ativo e pagamento do passivo, nomeando, se for caso disso, liquidatário, fixando prazo para a liquidação e pronunciando-se sobre a necessidade de prestação de caução por parte dos liquidatários.

Direção nacional

Artigo 17.º

A direção nacional é o órgão administrativo e executivo do sindicato, competindo-lhe:
a) Assegurar o normal funcionamento da instituição com vista à realização dos seus fins;
b) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia geral;
c) Representar o sindicato, por intermédio do seu presidente, perante quaisquer entidades, podendo aquele fazer-se representar;
d) Propor a data, hora, local e ordem do dia, da assembleia geral;
e) Propor à assembleia geral ordinária o montante da quotização e joia;

Obtido em: www.simedicos.pt

f) Alterar, quando necessário, o regulamento interno do sindicato;
g) Exercer quaisquer outras funções que lhe sejam cometidas pelos presentes estatutos ou pela assembleia geral.

Artigo 18.º

1- A direção nacional é constituída por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário nacional, um tesoureiro e dois vogais.
2- O presidente e o secretário nacional, o tesoureiro e os vogais da sede são eleitos por um período de três anos, por lista completa, em escrutínio secreto, por maioria simples de votos, em assembleia geral do sindicato.
3- É permitida a reeleição por uma só vez consecutiva, podendo sempre ser-se eleito em anos alternados.
4- As candidaturas devem ser apresentadas por escrito ao presidente do sindicato, por um mínimo de 10 sócios, com uma antecedência de 30 dias em relação à data da eleição.
5- A direção nacional pode decidir pela criação de assessores e delegados sindicais que representarão os associados junto desta. As funções destes serão definidas em Regulamento Interno.

Artigo 19.º

1- Ao presidente da direção nacional que será também presidente do sindicato, compete:
a) Representar o sindicato junto dos associados;
b) Representar o sindicato perante quaisquer entidades;
c) Convocar as reuniões da direção nacional e da assembleia geral;
d) Exercer as demais atribuições previstas no presente estatuto e na lei geral aplicável.
2- Os vice-presidentes, ao nível da direção nacional, exercerão as funções que o presidente neles delegar.
3- Ao secretário geral compete a coordenação das atividades da direção nacional, bem como coadjuvar e substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos.
4- Ao tesoureiro compete a arrecadação das receitas e o pagamento das despesas autorizadas pela direção nacional e visadas pelo presidente, movimentando a conta bancária do sindicato, juntamente com o secretário nacional, recebendo as quotizações através da tesouraria da AIMA ou diretamente dos seus associados.
5- O secretário-geral e o tesoureiro são substituídos nas suas faltas ou impedimentos por qualquer dos vogais.

Artigo 20.º

1- A direção nacional reunirá ordinariamente em qualquer ponto do território nacional.
2- As reuniões extraordinárias da direção nacional serão convocadas pelo presidente, por sua iniciativa, em qualquer altura, ou no prazo de cinco dias, sempre com uma ordem de trabalhos concreta e discriminada.
3- Na reunião extraordinária requerida pelos associados é facultativa a participação de dois delegados destes que igualmente terão direito a voto.

Conselho fiscal

Artigo 21.º

O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da atividade económica e financeira do sindicato devendo dar parecer sobre os relatórios que a direção nacional lhe apresentará.

Artigo 22.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois secretários.
2- Os membros do conselho fiscal serão eleitos nos termos dos números 2 a 5 do artigo 20.º
3- No mesmo ato eleitoral serão eleitos três substitutos para as vagas que ocorrerem durante o mandato respetivo.

Dos meios financeiros e património

Artigo 23.º

Constituem receita do sindicato as quotizações dos sócios, as subvenções que lhe forem atribuídas e, bem assim, o produto e o rendimento de bens que constituam o seu capital social e outros que advenham das suas atividades legais.

Obtido em: www.simedicos.pt

Artigo 24.º

1- O exercício de funções sindicais é gratuito e obrigatório.

2- Serão, no entanto, reembolsadas as despesas que qualquer sócio fizer no desempenho e por causa de atividade sindical de que estiver incumbido, desde que devidamente documentadas.

Disposições finais e transitórias

Artigo 25.º

O carácter autónomo do sindicato só lhe permite a adesão a organismos nacionais e internacionais que se proponham fins idênticos aos destes estatutos.

Artigo 26.º

Nos casos omissos nestes estatutos aplicar-se-ão as normas da lei sindical e, subsidiariamente as que regulam as associações.

Artigo 27.º

O foro de Lisboa é o competente para as questões suscitadas entre o sindicato e os sócios resultantes da interpretação e execução dos respetivos estatutos.

Registado em 1 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10 , a fl. 7 do livro n.º 3.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Joaquim Manuel Evangelista da Silva.
Vice-presidente - Anselmo Gonçalves Cardoso.
Vogal - Rui Pedro dos Santos Patrício.
Vogal - José Carlos Martins Ferreira.
Vogal - Carla Sofia Basílio Couto.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Pedro Oliveira.
Vice-presidente - Marco Santos.
Tesoureiro - Paulino Freitas.
Secretário - Pedro Magalhães.
Secretário - Miguel Pereira.
Secretário - Nélson Esteves.
Secretário - Paulo Alves.
Secretário - Eduardo Silva.
Secretária - Carla Barry.
Suplente - João Oliveira.
Suplente - José Gonçalves.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANPME - Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de fevereiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2022.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e fins

Artigo 1.º

1- A associação adopta a denominação «ANPME - Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas» e tem a sua sede na Avenida 25 de Abril, n.º 1097-C, Piso 2, Sala 5, 2750-515 Cascais, da freguesia de Cascais e Estoril, concelho de Cascais.

2- A associação tem âmbito nacional, pode criar secções ou delegações em qualquer parte do país e fazer parcerias com congéneres estrangeiras, ficando as mesmas dependentes e tuteladas pela sua sede, direcção e demais órgãos.

3- A sede da associação, qualquer secção ou delegação, podem ser transferidas para outro local dentro do concelho onde se situam por simples decisão da direcção.

Registado em 2 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 159 do livro n.º 2.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANPME - Associação Nacional das Pequenas e Médias Empresas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de fevereiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Manuel Nuno Seara Carvalhinha Alves Costa.
Vice-presidente - Paula Cristina Prata Pinto Hespanhol Coelho.
Tesoureiro - Victor Manuel Simões Coelho.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2024 para o mandato de três anos.

	Órgãos sociais	Representante	Empresa
Direcção	Presidente	Rui Meira Pedro Martins	Viveiros Juca - Jardins Urbanos e Criação de Ambiente, L.da
	Vice ornamentais	Ricardo José Rodrigues Silvestre	Teciplante - Viveiros de Plantas, L.da
	Vice flor	Rui Miguel Prego Pimenta Algarvio	Floragri - Floricultura e Agricultura, L.da
	Vice viveiros	Ladislau Ilídio Reis da Silva	Viveiros da Casa Grande
	Tesoureiro	João Martins Mendes	Sítio das Plantas - Comercialização de Plantas, L.da
	Vogal ornamentais	Jorge Alexandre da Costa Mendes da Silva	Luso-Bonsai, Comercialização de Plantas e Animais, Unipessoal, L.da
	Vogal flor	Victor Manuel de Amaral Araújo Abreu	Florineve - Produção e Comércio de Flores, L.da
	Vogal viveiros	Eduardo de Sousa Anjos Martins	Viveiros Monterosa, L.da
	Secretário	Luis Manuel Dias Caetano	Sotiplanta - Sociedade de Actividades Florestais, L.da

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

CropLife Portugal - Associação da Indústria da Ciência para a Proteção das Plantas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Syngenta Crop Protection, L.da, representada por Felisbela Torres de Campos.
Vice-presidente - Bayer Cropscience, L.da, representada por José Luís Amaro.
Tesoureiro - Nufarm Portugal, L.da, representada por Madalena Miguel.
Secretário - BASF Portuguesa, L.da, representada por Ângela Gonçalves.
Vogal - Ascenza Agro, SA, representada por Paula Rebelo.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Escolas Profissionais - ANESPO - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - CIOR - Cooperativa de Ensino de V. N. Famalicão, CRL, representada por Amadeu António Macedo Dinis.

1.º vice-presidente - ENSINUS - Estudos Técnicos e Profissionais, SA, representada por Carlos Fernando Barreiros Godinho Vieira.

Vice-presidente - Associação Promotora de Ensino Profissional da Cova da Beira, representada por Luís Miguel Dias Duarte de Oliveira.

Vice-presidente - Fundação de Ensino Profissional da Praia da Vitória, representada por Domingos Alberto de Aguiar Borges.

Vice-presidente - EPROMAT - Escola Profissional de Matosinhos, L.da, representada por Rui Alfredo Cardoso Soares Dias.

Vice-presidente - ORSIFOR - Centro de Formação Profissional da Moita, SA, representada por Alexandre José Soares Oliveira.

Vice-presidente - ETPM - Escola Técnica Profissional de Mafra, SA, representada por João Carlos Soares Calvete.

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Serviços Municipalizados de Viana do Castelo - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de abril de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

«O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia vem nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.as que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo, com sede no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ocorrerá no dia 11 de julho de 2025.»

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Chane Terminal Lisbon, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul (SITE-SUL), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de abril de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Chane Terminal Lisbon, SA.

«Vimos, pelo presente comunicar a V. Ex.as, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 3 de julho de 2025, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Empresa: Chane Terminal Lisbon, SA.
Morada: Parque Empresarial Baía do Tejo, Rua 53, Cx. Postal 5155, 2830-138 Barreiro.»

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de março de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.as, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 1 de julho de 2025, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA.
Sede: Rua Quinta Galega de Cima, 4 - Casal do Marco, 22840-126 Aldeia Paio Pires.»

Obtido em: www.simedicos.pt

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM, realizada em 28 de março de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 44, de 29 de novembro de 2024.

Efetivos:

Joaquim Paulo Ferreira Oliveira.
Rui Jorge da Silva Pontes.
Maria da Conceição Diogo Batateiro.
David Fernando Monteiro de Freitas.
Rui Pedro Rocha Moura.

Suplentes:

Artur Fernando de Sousa Oliveira.
Sofia Alexandra Peixoto de Castro Guimarães.
Filipe Miguel Oliveira Silva.
Daniel José Silva Guerra.
Carlos Gaspar Pereira da Cunha.

Registado em 3 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 12, a fl. 169 do livro n.º 1.

Obtido em: www.simedicos.pt