

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1824 trabalhadores e 8 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

- BRISA, Autoestradas de Portugal, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100);
- Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA: Serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infraestruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220);
- BRISA O&M, SA: Gestão, operação, manutenção e conservação de infraestruturas rodoviárias; (CAE 52213);
- ATOBE - Mobility Technology, SA: Realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200);
- BGI - Brisa Gestão de Infraestruturas, SA: Prestação integrada de serviços de manutenção, conservação e monitorização de infraestruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas tais como aeroportos, portos, zonas industriais, condomínios de habitação ou negócios, parques habitacionais e outras infraestruturas do mesmo tipo nas suas componentes de obra civil, equipamentos mecânicos, elétricos e eletrónicos e de zonas verdes; (CAE 71120);
- BRISA, Concessão Rodoviária, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infraestruturas de equipamento social; (CAE 52211);
- BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: Conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada: *i)* IC1-Marinha Grande (A8/IC1)-Louriçal (IC8); *ii)* IC1-Louriçal (IC8)-Figueira da Foz (A14/IP3); *iii)* IC1-Figueira da Foz (A14/IP3)-Quiaios; *iv)* IC1-Quiaios-Mira; (CAE 52211);
- Via Verde Serviços, SA: Conceção, comercialização e gestão de produtos e serviços na área da mobilidade, transporte e circulação e a gestão do relacionamento e do apoio ao cliente, bem como, o desenvolvimento e disponibilização de programas de fidelização e a conceção de soluções técnicas nestes domínios, enquanto

atividade própria ou no âmbito da prestação de serviços a outras sociedades; (CAE 74900-R3).

4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem atividades diretamente ligadas à construção, reparação e exploração de autoestradas e em que o grupo seja maioritário.

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016), em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017), em 2018 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018), em 2019 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019), em 2020 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020), em 2022 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022) e em 2023 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

## CAPÍTULO II

### Atividade sindical no interior das empresas

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical nas empresas - Disposições gerais

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

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3- Os delegados sindicais, incluindo os que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas, dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal igual ao seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respetiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao

empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa 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, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respetivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- A direção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Número de delegados por sindicato

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados: O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

### CAPÍTULO III

## Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respetivas funções.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4- Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respetivos custos suportados pelo empregador.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6- A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afeta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7- O empregador obriga-se a contratar diretamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Carreiras profissionais

1- O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em

caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respetivo sindicato.

3- O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 84.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

4- Os cargos de direção e de chefia de serviços diretamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efetiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

1- A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respetivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.<sup>a</sup>, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respetivamente.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso-prévio em falta.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Quadros de pessoal**

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respetivas instalações.

## CAPÍTULO IV

### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Deveres do empregador**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- k) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;
- m) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija.

2- O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- e) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- f) Frequentar as ações de formação profissional a que se refere a alínea e) e g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- 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) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;
- i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afetados direitos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1- O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Duração e organização do tempo de trabalho - Princípios gerais

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

2- Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3- Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou atividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por atividades e instalações. Para os trabalhadores com as categorias profissionais administrativas, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

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

b) Horário de turnos - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho

e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível - Aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho - Aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em atividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respetiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de 10 minutos no fim de cada 2 horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

12- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em ações judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (número 5 da Base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/1997), pelo Ministério Público ou diretamente convocados pelos juizes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13- Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, exceto nas situações previstas na lei.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regime de horários fixos

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até 30 minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respetivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);



- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2- O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder 8 horas e 30 minutos por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efetivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.

5- Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - Entre as 11h00 e as 14h00;
- b) Jantar - Entre as 18h00 e as 21h30 (não podendo o respetivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia - Entre as 2h00 e as 4h00.

6- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a 7 e 35 horas, respetivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de 15 minutos considerada como tempo efetivo de serviço.

7- Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

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

9- Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respetivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de atividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a 30 minutos, poderá ser repartido, exceto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas, exceto nas situações previstas no número seguinte.

13- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0h00 às 24h00). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15- Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar

ao regime de horário normal.

16.1- A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas, quer do médico do trabalhador;

16.2- Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

16.3- Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas;

16.4- Não sendo possível efetivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso;

16.5- O disposto neste número 16 e respetivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de horários flexíveis

1- Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a atividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias diretas, com exceção do subsídio de refeição regulado na cláusula 76.<sup>a</sup>, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efetuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja atividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4- O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando e havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa ou quando tenha filhos com idade inferior a dois anos.

6- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 76.<sup>a</sup>, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço - Das 12h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 19h00 às 21h00.

8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a 3 horas, seja iniciada depois das 23h00 ou termine depois das 0h00, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 76.<sup>a</sup>

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6h00, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 76.<sup>a</sup>

10- Para tomar as refeições previstas no número 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11- O empregador fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12- Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efetiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 4,29 € por cada chamada.

13- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Regime de prevenção

1- O empregador pode instituir regimes de prevenção, na medida das necessidades ou conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a este poder acorrer, a qualquer momento, durante o respetivo período e através da sua prestação de trabalho, à satisfação de uma ou mais eventuais necessidades do empregador.

3- A disponibilidade do trabalhador consiste na obrigação deste, durante todo o período de prevenção, estar contactável pelo empregador através do equipamento por este atribuído, permanecer no local da sua residência ou em local próximo desta e, se convocado para o efeito, comparecer rapidamente no local que lhe for indicado, na área geográfica correspondente à da sua escala nesse momento, compreendida ou não no âmbito do seu local de trabalho.

4- As necessidades do empregador justificativas da prestação de trabalho no período de prevenção devem restringir-se à atividade necessária para repor as condições de normal funcionamento ou utilização das estruturas, designadamente das infraestruturas rodoviárias ou para resolver situações que afetem a economia da empresa e que não possam ou não devam esperar pela respetiva assistência durante o período normal de trabalho.

5- A elaboração das escalas e determinação da respetiva área geográfica cabe ao empregador, sendo que cada período de prevenção não deve exceder uma semana e, correspondendo a esta, o seu início e termo devem ocorrer, respetivamente, no final do horário de trabalho desse trabalhador no correspondente dia indicado na escala e no início do horário de trabalho do mesmo trabalhador no sétimo dia seguinte.

6- O empregador pode alterar a escala já elaborada desde que tal alteração seja comunicada ao correspondente trabalhador com o mínimo de 48 horas de antecedência, a contar do início do primeiro desses períodos de prevenção.

7- O período de prevenção compreende todos os dias abrangidos pela respetiva escala e, em cada um desses dias, qualquer período no qual o trabalhador não esteja a prestar atividade no âmbito do seu período normal de trabalho diário.

8- O empregador pode pôr termo à aplicação do regime de prevenção ou suspender a aplicação desse regime com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente a um ou mais trabalhadores por ele abrangidos.

9- Um trabalhador pode, em caso de força maior, nomeadamente, por motivos de saúde ou para assistência urgente e inadiável ao agregado familiar, solicitar a suspensão temporária da sua participação no regime de prevenção.

10- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de três turnos.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respetivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respetivamente, e desde que tenham pelo menos 13 dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal em termos de média por quadrimestre.

3- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos le-

gais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder 2 horas, exceto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder 4 horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fracionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup>, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajetos e no transporte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Alteração de profissão

1- A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expreso.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afetos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3- A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2- Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3- As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas diretamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respetivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com atos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- Nas deslocações efetuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3- Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de trinta dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4- Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

- Até às 13h00 - 100 %;
- Das 13h00 às 21h00 - 75 %;
- Depois das 21h00 - 50 %.

Horas de regresso:

- Até às 12h00 - Não é devido;
- Das 12h00 às 20h00 - 75 %;
- Depois das 20h00 - 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5- O tempo ocupado nos trajetos de ida e regresso nas deslocações no Continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respetiva localidade.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1- Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Utilização de viatura própria**

As deslocações efetuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Inatividade dos trabalhadores deslocados**

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Regime especial de deslocação**

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

## CAPÍTULO VII

### **Condições especiais de trabalho**

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Princípio geral**

1- O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2- O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho, informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respetivas disposições legais.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

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

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.



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

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua**

1- Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respetiva escala de turno, exceto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2- Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do número 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respetiva escala de turno.

3- Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o número 2 e número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de 6 meses para o início do gozo das férias.

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

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **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 trabalho 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- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Comunicação e prova das faltas**

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Faltas justificadas**

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1- Casamento.	Até quinze dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha reta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3- Falecimento de outro parente ou afim de linha reta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4- Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respetivo estabelecimento de ensino.
5- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável.	No caso de doença, apresentação de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6- Assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas a estas por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor, nos casos e termos previstos na lei.	Período legalmente estabelecido para a respetiva justificação, o qual - apenas no caso de prestação de assistência a filho ou a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas àquela por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor - é aumentado até 15 dias por ano, acrescendo um dia por cada filho ou menor legalmente equiparado a este, para além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa, sem prejuízo de, em qualquer caso, poder ser exigido ao trabalhador qualquer declaração ou outro documento previsto na lei para a respetiva justificação.
7- Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.

8- Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação coletiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação coletiva respetiva.
9- Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10- Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.	-	-
11- As que por lei forem como tal qualificadas.	-	-

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Efeito das faltas justificadas**

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

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

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 72.<sup>a</sup>;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no número 6 da cláusula 52.<sup>a</sup>, salvo - até 15 dias por ano - as faltas que se integrem no aumento, nele previsto, do período legalmente estabelecido para a respetiva justificação e se o trabalhador não tiver direito à correspondente prestação da Segurança Social, qualquer que seja o valor desta;

d) As previstas no número 10 da cláusula 52.<sup>a</sup>;

e) As previstas no número 11 da cláusula 52.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias.

3- Nos casos previstos no número 5 da cláusula 52.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- Nos casos previstos no número 9 da cláusula 52.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Efeito das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Impedimentos prolongados**

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.
- 5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.
- 6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Licenças sem retribuição**

- 1- O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
- 4- O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO IX

### **Retribuição do trabalho**

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Remuneração mensal de base**

- 1- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III, e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efetuado pela empresa.
- 2- Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.
- 3- A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.  
Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.
- 4- O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:
  - 4.1- O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adotada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais;
  - 4.2- Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por fatores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respetiva ficha de avaliação.  
O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.
  - 4.3- Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais esta-

belecidos para a progressão nos escalões salariais;

4.4- A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5- O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos fatores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de noventa dias após a receção da reclamação;

4.6- Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Atividade sindical	S/limite <i>a)</i>	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	S/limite	0
Baixa por acidente de trabalho	S/limite	0
Casamento	S/limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	S/limite	0
Nascimento de filhos	S/limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador-estudante	12	1

*a)* Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais, originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT;

*b)* Não são consideradas as faltas que, no âmbito do regime legal da proteção na parentalidade, sejam, de forma imperativa e para este efeito, equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diurnidades} + \text{IHT} + \text{subsídio turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1- As diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	-
6	25	-

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 45,09 €.

3- A partir de janeiro de 2022 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 40 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Subsídio de turno**

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

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 234,85 €;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 196,58 €;
- c) Três turnos com duas folgas fixas - 170,84 €;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 151,44 €;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 128,24 €;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas - 117,92 €.

2- Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho noturno.

3- Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4- Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Subsídio de prevenção**

1- O trabalhador tem direito a receber, por cada semana completa em que esteja de prevenção, o montante correspondente a 50 % do valor do subsídio mensal de turno estabelecido na alínea a) do número um da cláusula 62.<sup>a</sup>

2- Caso o período de prevenção seja inferior a uma semana, o montante referido no número anterior deve ser reduzido proporcionalmente.

3- Caso o período de prevenção compreenda dia feriado completo e o trabalhador não preste trabalho nesse dia, àquele montante deve ser adicionado o valor correspondente ao acréscimo de remuneração, relativa a esse mesmo dia, estabelecido no número dois da cláusula 66.<sup>a</sup>

4- O subsídio de prevenção não se integra na retribuição correspondente ao período de férias, nem no subsídio de Natal, nem no cálculo para determinação do valor da remuneração horária.

5- Caso o trabalhador seja convocado para prestação de trabalho no decurso do período de prevenção, o empregador deve assegurar ou pagar o transporte daquele, para deslocação entre a sua residência e o local da prestação de trabalho, nos termos estabelecidos na cláusula 27.<sup>a</sup>

6- O empregador deve atribuir ao trabalhador, apenas no período em que este esteja de prevenção, equipamento de comunicação adequado para os contactos necessários entre ambos, incluindo para a convocação desse mesmo trabalhador.

7- O trabalho prestado no decurso do período de prevenção constitui trabalho suplementar, aplicando-se nessa medida o disposto na cláusula 27.<sup>a</sup> e 65.<sup>a</sup>

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de função

1- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador principal de posto de portagem» que coordene e supervisione o funcionamento de duas ou mais barreiras de portagem agregadas e os meios humanos a elas afetos e os que prestam serviço nos Centros de Operação de Portagem (COP) têm direito a auferir, na medida e enquanto o exercício dessas funções se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 85,00 € (oitenta e cinco euros).

2- O trabalhador titular da categoria profissional de «oficial de mecânica» ou de «operador de patrulhamento» que proceda a patrulhamentos ao longo da autoestrada sozinho no respetivo veículo tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 65,00 € (sessenta e cinco euros).

3- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de central de comunicações» que presta serviço no Centro de Coordenação Operacional (CCO) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 85,00 € (oitenta e cinco euros).

4- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de posto de portagem» que presta serviço nos Centros de Operação de Portagem (COP) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 65,00 € (sessenta e cinco euros).

5- Os trabalhadores titulares das categorias profissionais de «ajudante de oficial de obra civil» e «oficial de obra civil» que prestam serviços nos centros operacionais têm direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 65,00 € (sessenta e cinco euros).

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Em dias normais de trabalho:

50 % na primeira hora;

75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Prestações relativas a trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a acréscimo de remuneração de 75 % ou descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha do empregador.

3- No caso de opção por descanso compensatório, decorrente da prestação de trabalho normal em dia feriado, tal opção dá lugar ao pagamento do período de trabalho prestado nesse dia, para além da respetiva retribuição mensal normal e sem prejuízo do descanso compensatório igual ao período de trabalho prestado nesse mesmo dia feriado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade

a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 2,17 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);

b) 1,26 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Remuneração durante as férias e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5- No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Excetuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

7- Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente auferiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/1980, de 29 de maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

a) 54,87 € até aos 14 anos de idade;

b) 74,71 € até aos 18 anos de idade;



c) 87,54 € sem limite de idade.

2- Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Seguro de doença

1- O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efetivos e contratados por prazo superior a 6 meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3- Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adotando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

3- Em situações de baixa com direito a pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social o empregador assegurará, a título de complemento do subsídio de doença, o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa, nos casos de baixas de duração superior a 30 dias.

4- A título excecional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida atualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respetiva caducidade.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as atualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 11,85 € por cada dia de trabalho efetivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 5 horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de exceção que lhe sejam apresentados:

a) Para trabalhadores com horário rígido completo: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

b) Para trabalhadores com horário flexível: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos 5 horas e meia de trabalho efetivo;

c) Para os trabalhadores a tempo parcial: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a 1 hora ou a 30 minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respetivamente;

d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4- O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

Cláusula 76.<sup>a</sup>-A**Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares**

1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 76.<sup>a</sup>, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.

2- Efetuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível até final de cada ano civil, salvo acordo em contrário e sem prejuízo do disposto nos números três e quatro.

3- Caso se venha a verificar a tributação sobre aqueles vales de refeição como rendimentos do trabalho dependente ou a sua sujeição às quotizações para a segurança social, o trabalhador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula.

4- Caso se venha a verificar a sujeição daqueles vales de refeição às contribuições para a segurança social, o empregador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula e qualquer nova opção pelos vales de refeição, mesmo que relativa a trabalhador que nunca tenha optado por estes, só produz efeitos se obtido o acordo com o empregador.

5- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respetiva prestação pecuniária não importam qualquer custo para o trabalhador.

6- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 20,96 €, por cada dependente com idade inferior a sete anos.

7- O empregador deve pagar ao trabalhador uma única prestação pecuniária em cada ano e por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a vinte e cinco anos, para compensação de encargos

familiares com as respetivas despesas de educação, no valor de 140,70 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 1.º ao 4.º ano de escolaridade, no valor de 199,50 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 258,30 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse mesmo ano frequentem o ensino universitário.

8- O montante da respetiva prestação referida no número anterior é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês que o trabalhador tenha auferido, desde o início desse ano, o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

9- A prestação referida no número sete vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao dia 31 do mês de julho, cujos pedidos estejam completos.

10- Os subsídios referidos nos números seis e sete só são devidos caso o trabalhador tenha efetuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

a) A respetiva relação de filiação ou adoção;

b) A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso de aquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

c) Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respetivo subsídio.

11- Caso os encargos referidos na alínea c) do número anterior sejam inferiores ao valor do respetivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.

12- Para efeitos dos subsídios referidos nos números seis e sete, considera-se dependente o filho ou o menor adotado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.

13- A opção referida no número um e a decisão referida três, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números seis e sete devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar e que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.

14- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respetivos vales.

15- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos números seis e sete não se integram no âmbito da retribuição.

16- Ambos ou qualquer um dos subsídios referidos nos números seis e sete podem deixar de ser devidos - sem que seja devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva - por livre decisão do empregador, a qualquer momento e para futuro, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a auferir esses subsídios, caso se venha a verificar a sua sujeição às contribuições para a Segurança Social e relativamente ao subsídio que ficar sujeito a tais contribuições.

## CAPÍTULO XI

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas atividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2- Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT, e sendo as atividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3- Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4- Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma

comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1- A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores,

4.2- Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

## CAPÍTULO XII

### Formação

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6- Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser a fim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato;

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 40 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador;

c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira;

d) O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo;

e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea c) anterior.

7- A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

a) Para ações de curta duração, não superiores a 2 horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal;

b) Nas atividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as ações de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários normais de trabalho, exceto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação;

c) Sempre que as ações de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocções em serviço previsto na cláusula 37.<sup>a</sup> do ACT.

## CAPÍTULO XIII

**Disciplina nas empresas**Cláusula 79.<sup>a</sup>**Infração disciplinar**

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Poder disciplinar**

1- O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objetivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

*a)* A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção ou entregue diretamente;

*b)* Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

*c)* O prazo de apresentação da defesa é de dez dias úteis a contar da data da receção da nota de culpa;

*d)* Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das empresa;

*e)* Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas *a)* e *e)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, exceto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea *a)* do número 2.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a trinta dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

## CAPÍTULO XIV

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 84.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por oito elementos, quatro em representação dos empregadores e quatro em representação do SETACCOP, do SITESE, da FEPACES/CESP e do SINDEL, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2- Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Princípio da maior favorabilidade**

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA - Autoestradas de Portugal, SA, e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Manual de acolhimento**

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no ato de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT, e informações gerais sobre a organização das empresas.

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Inspecção automóvel**

1- O empregador suporta o custo de uma inspecção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspecção seja efetuada no decurso da presente cláusula num dos respetivos centros da sociedade «Controlauto, Controlo Técnico Automóvel, SA», ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.

2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.

3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.

5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no dia 31 de maio de 2025, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

## ANEXO I

**Descrição de funções****Profissionais de armazém**

*Fiel de armazém* - É o profissional que possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/ artigos aos vários sectores, efetuando o seu controlo na receção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas ações relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

**Construção civil**

*Técnico especialista de expropriações* - É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a atividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Encarregado de laboratório* - É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afetos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respetivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a atividade do seu sector.

*Encarregado geral de obra civil* - É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das ações de conservação e manutenção da autoestrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afetos à sua área de trabalho.

*Técnico de sinalização rodoviária* - É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projeto, se dedica especialmente à análise de projetos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projetos de sinalização verti-

cal e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das autoestradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projetos de construção civil.

*Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal* - É o profissional que acompanha e fiscaliza as ações desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da autoestrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projetos.

Participa na seleção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da atividade no sector.

*Encarregado fiscal de obras* - É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projeto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de faturação de obras.

*Técnico de expropriações* - É o profissional que, sob a orientação direta do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

*Técnico de laboratório* - É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e/ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos efetuando, quando necessário, cálculos complementares.

*Oficial de obra civil* - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de autoestradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da autoestrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

*Operador de laboratório* - É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

*Auxiliar de técnico de expropriações* - É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional direta, parte das tarefas a esta cometidas.

*Ajudante de operador de laboratório* - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efetua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

*Ajudante de oficial de obra civil* - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de autoestradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e/ou limpeza da autoestrada.

#### Desenhadores

*Desenhador projetista* - É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projetos de autoestrada - estudo prévio, projeto de base e projeto de execução - de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objetivos previamente definidos.

Efetua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efetuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respetiva tabela.

*Medidor orçamentista* - É o profissional que efetua medições precisas sobre projetos novos, projetos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

*Desenhador de estudos* - É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojetos ou projetos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.



Efetua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

*Desenhador de execução* - É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projetos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efetuar as reproduções dos mesmos e respetivas dobragens, bem como o seu arquivo.

#### Eletricistas/Eletrónicos

*Técnico de eletricidade* - É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações elétricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção.

*Técnico de eletrónica* - É o profissional que colabora na elaboração e realização de projetos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos eletrónicos.

Procede à deteção e reparação de avarias em aparelhagem de eletrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição eletrónica.

*Encarregado fiscal de eletricidade* - É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras elétricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projeto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efetuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

*Oficial eletricista* - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos elétricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspeção e conservação de instalações e aparelhagem elétrica.

*Oficial de eletrónica* - É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento eletrónico, efetuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

#### Auxiliares de escritório

*Empregado de serviços externos* - É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

*Telefonista* - É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respetivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

*Operador reprográfico* - É o profissional que efetua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efetuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

#### Profissionais de escritório

*Técnico administrativo especialista* - É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as atividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

*Técnico de publicidade e marketing* - É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em ações de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na conceção e elaboração de trabalhos para ações de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projetos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

*Técnico administrativo* - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as atividades de colaboradores menos qualificados.

*Secretário* - É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direção, atuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de atividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e/ou diretivas recebidas. Mantém atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

*Rececionista* - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respetivo secretariado.

*Administrativo operacional* - É o profissional que executa tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo, assegura a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Tem a seu cargo as operações de caixa e as atividades inerentes, nomeadamente, realização de pagamentos e recebimentos, fecho e controlo da caixa e do fundo de maneo. É responsável por garantir as existências necessárias em armazém e o fornecimento de material às áreas requisitantes, controlar as necessidades da frota automóvel afeta ao centro operacional e assegurar a gestão local das instalações e dos recursos materiais sob a sua responsabilidade.

*Escriturário* - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efetuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efetuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

#### **Portagens**

*Encarregado de portagens* - É o profissional que coordena os meios humanos afetos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

*Operador principal de posto de portagem* - É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afetos, na dependência do respetivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respetivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efetua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da autoestrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua atividade.

*Operador de posto de portagem* - É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na autoestrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua atividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respetiva conferência de valores.

### Quadros superiores

#### Nível I:

- a)* Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo diretamente dos órgãos de gestão;
- b)* Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de atividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c)* Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e/ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d)* As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

#### Nível II:

- a)* Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja atividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;
- b)* Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objetivos;
- c)* Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objetivos a longo prazo;
- d)* Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Nível III:

- a)* Supervisiona, direta e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b)* Faz coordenação complexa de atividades numa ou mais áreas;
- c)* Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objetivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d)* Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

#### Nível IV:

- a)* Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;
- b)* Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projetos ou consultadoria;
- c)* As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d)* O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e)* Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f)* Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

#### Nível V:

- a)* Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;
- b)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c)* Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d)* Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e)* Pode atuar com funções de chefia e/ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projetos não tem funções de chefia.

*Estagiário* - Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos.

#### **Rodoviários**

*Motorista* - É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efetuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

#### **Topografia**

*Topógrafo* - É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efetuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projeto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respetivos resultados.

*Auxiliar de topografia* - É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efetuadas em campo por meio de desenho próprio. Efetua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

#### **Assistência a utentes**

*Encarregado de assistência a utentes* - É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e/ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afetos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as atividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

*Encarregado de turno do centro coordenação operacional* - É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afetos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correta assistência a clientes em toda a rede de autoestradas da BRISA.

*Técnico de operações rodoviárias* - É o profissional que monitoriza o tráfego e as intervenções na rede da infraestrutura rodoviária para assegurar as melhores condições de circulação. É responsável por acionar os meios internos e externos, bem como realizar tarefas de suporte às operações rodoviárias, contribuindo para uma mobilidade segura e eficaz.

*Oficial de mecânica* - É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e eletricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes e procedendo à sinalização adequada em situações de avaria e/ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

*Operador de patrulhamento* - é o profissional que procede a patrulhamento ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes, (não executando, porém, reparações mecânicas ou elétricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e/ou sinistros.

## ANEXO II

**Condições específicas de admissão e acesso**

## 1- Princípios gerais

## 1.1- Disposições genéricas

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas;

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efetivo das respetivas funções;

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4- O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %;

b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995);

c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %;

d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em 2 anos entre 70 % e 80 %, ou em 4 anos com classificações não inferiores a 50 %;

e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores);

f) Enquanto o fator risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com 5 escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C;

g) A passagem do escalão D para o escalão E, na categoria de ajudante de oficial de obra civil, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados no escalão D, com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no escalão D, tenham obtido classificação não inferior a 70 %; ou classificados no escalão D, em três anos com classificações não inferiores a 70 %. Para os efeitos da progressão para o escalão E relevam apenas as classificações atribuídas desde 2015.

1.1.5- Só deverão ter acesso ao último escalão das respetivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70 %;

1.1.6- Para os efeitos previstos nos números 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial;

1.1.7- Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas;

1.1.8- Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

a) Menos que 45 %;

b) Entre 45 % e 55 %;

c) Entre 55 % e 75 %;

d) Entre 75 % e 85 %;

e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9- A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos que 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;
- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

### 1.2- Conceitos gerais

**Profissão** - É a atividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

**Função** - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

**Tarefa** - o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e/ou mental com vista a atingir objetivos específicos.

**Carreira profissional** - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da atividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

### 2- Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias.	Quadros superiores
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Quadros médios
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Encarregado e contramestre
11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Altamente qualificado
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 120 dias.	Qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 90 dias.	Profissionais semiqualeificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 60 dias.	Profissionais não qualificados

### 3- Deontologia profissional

3.1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas;

3.2- O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

## Tabela salarial 2024

Profissionais de armazém					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	1 044,00 €	1 117,00 €	1 221,00 €	1 293,00 €	1 350,00 €
Profissionais de construção civil					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Enc. laboratório	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Enc. geral obra civil	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €

Téc. sinal. rodoviária	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €		
Enc. fiscal obras	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	2 011,00 €	2 213,00 €
Téc. de expropriações	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	
Téc. laboratório	1 414,00 €	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	2 011,00 €
Of. de obra civil	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Op. laboratório	1 032,00 €	1 117,00 €	1 176,00 €	1 266,00 €	1 350,00 €
Aux. téc. expropriações	943,00 €	1 032,00 €	1 117,00 €	1 221,00 €	1 350,00 €
Aj. op. laboratório	902,00 €	948,00 €	996,00 €		
Ajudante of. o. civil	902,00 €	948,00 €	996,00 €	1 046,00 €	1 103,00 €
Desenhadores					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador projet.	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €
Medidor orçamentista	1 414,00 €	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €
Desenhador estudos	1 221,00 €	1 350,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	
Desenhador execução	943,00 €	982,00 €	1 044,00 €	1 117,00 €	
Eletricistas/eletrónicos					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. eletricidade	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Téc. eletrónica	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Enc. fiscal eletr.	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	2 011,00 €	2 213,00 €
Oficial eletricista	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Oficial eletrónica	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Auxiliares de escritório					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	943,00 €	982,00 €	1 032,00 €	1 079,00 €	
Operad. reprográfico	943,00 €	982,00 €	1 032,00 €		
Telefonista	943,00 €	982,00 €	1 032,00 €		
Profissionais de escritório					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Téc. pub. <i>marketing</i>	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Téc. administrativo	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €	1 966,00 €	
Secretário	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €	1 889,00 €
Rececionista	1 322,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €	
Administrativo operacional	1 350,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €
Escriturário	1 032,00 €	1 094,00 €	1 160,00 €	1 229,00 €	1 350,00 €

Portagens					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Op. prin. p. portagem	1 221,00 €	1 350,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €
Op. p. portagem	936,00 €	992,00 €	1 050,00 €	1 113,00 €	1 187,00 €
Quadros superiores					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	4 072,00 €	4 204,00 €	4 624,00 €	4 908,00 €	
Nível II	3 239,00 €	3 405,00 €	3 570,00 €	3 738,00 €	
Nível III	2 777,00 €	2 902,00 €	3 028,00 €	3 149,00 €	
Nível IV	2 317,00 €	2 439,00 €	2 571,00 €	2 696,00 €	
Nível V	1 981,00 €	2 065,00 €	2 128,00 €	2 191,00 €	
Estagiário	1 585,00 €				
Rodoviários					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	982,00 €	1 044,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	
Topografia					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Aux. topografia	943,00 €	982,00 €	1 044,00 €	1 079,00 €	
Assistência a utentes					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Enc. turno do cco	1 703,00 €	1 771,00 €	1 857,00 €	1 944,00 €	2 036,00 €
Téc. operações rodoviárias	1 455,00 €	1 528,00 €	1 605,00 €	1 686,00 €	1 771,00 €
Oficial mecânica	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Op. patrulhamento	959,00 €	1 032,00 €	1 079,00 €	1 117,00 €	

Lisboa, 1 de setembro de 2024.

Pela BRISA, Autoestradas de Portugal, SA:

*António de Magalhães Pires de Lima*, administrador.

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.

Pela Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA:

*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.

*Pedro Villas Wintermantel Mourisca*, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.

*Ana Cláudia Nossa Fonseca Santos Gomes*, administradora.



Pela ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA:

*Marta Brugnini de Sousa Uva Martinha*, administradora.  
*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.

Pela BGI - BRISA GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS, SA:

*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.  
*Ana Cláudia Nossa Fonseca Santos Gomes*, administradora.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

*António de Magalhães Pires de Lima*, administrador.  
*Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos*, administrador.

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

*Daniel Alexandre Miguel Amaral*, administrador.  
*João Adolfo de Brito Portela*, administrador.

Pela Via Verde Serviços, SA:

*Eduardo António da Costa Ramos*, administrador.  
*Pedro Villas Wintermantel Mourisca*, administrador.

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

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

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto Santos*, na qualidade de mandatário.

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

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Marco Filipe Alcaide Barrancos*, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Manuel Dias Cruz*, na qualidade de mandatário.

### **Declaração**

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

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

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, na qualidade de mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 280/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.