



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras .....	2689
- Contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras .....	2691
- Acordo de empresa entre a Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.ª e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	2693
- Acordo de empresa entre o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o Sindicato dos Jornalistas ...	2730
- Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras .....	2739
- Acordo de adesão entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ao contrato coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro .....	2741

- Acordo de adesão entre a MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais .....	2741
--	------

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - Retificação .....	2743
---	------

**II – Direção:**

- Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Eleição .....	2743
---	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Nacional dos Industriais de Botões - Eleição .....	2744
---	------

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Banco BPI, SA - Alteração .....	2744
- MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Alteração .....	2755

**II – Eleições:**

- MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Eleição .....	2756
- DS Smith Paper Viana, SA - Eleição .....	2756
- CTT - Correios de Portugal, SA - Eleição .....	2757

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Convocatória .....	2761
--	------

**II – Eleição de representantes:**

- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2761
--	------

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

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

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

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

***Nota:***

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência do contrato**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e obriga, por

um lado, as empresas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) (setor de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante, cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

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

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2022. O pagamento dos retroativos será pago em três prestações, até ao limite máximo de três meses imediatamente seguintes à publicação do respetivo CCT.

(...)

CAPÍTULO V

**Retribuição mínima do trabalho**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 17,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 5 diuturnidades.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de janeiro de 2016, têm direito a uma diuturnidade de 17,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de 3 diuturnidades.

(...)

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

Aos caixas, cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de 24,00 €, a pagar independentemente do ordenado.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

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

2- O valor do subsídio de refeição é de 5,15 € diários e será pago sempre que o trabalhador preste um mínimo de quatro horas de serviço.

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Grandes deslocações no Continente, ilhas e estrangeiro**

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

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

b) Ajuda de custo de 58,00 € por dia de deslocação no Continente e ilhas e de 102,00 € no estrangeiro, desde que pernoite fora do local da sua residência habitual quando não deslocado;

(...)

ANEXO III

**Tabela salarial**

(Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2022)

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (€)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados Chefe de escritório Chefe de serviços administrativos	1 030,00
II	Analista de sistemas. Chefe de departamento Chefe de divisão Tesoureiro Inspetor administrativo Chefe de contabilidade Técnico de contas	950,00
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	900,00
IV	Correspondente em línguas estrangeiras Prog. mecanográfico ou de peri-informática Secretário de direção Técnico administrativo Fogoeiro-encarregado	860,00
V	Caixa Controlador de aplicação Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup> Esteno-datilógrafo em línguas estrangeiras Operador de computador Ajudante de guarda-livros Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> classe	802,00
VI	Cobrador de 1. <sup>a</sup> classe Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup> Esteno-datilógrafo em língua portuguesa Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> classe Rececionista	780,00
VII	Cobrador de 2. <sup>a</sup> classe Telefonista de 1. <sup>a</sup> classe Fogoeiro de 3. <sup>a</sup> classe	750,00
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) Datilógrafo Estagiário	720,00
IX	Contínuo de 18 anos Trabalhador/a de limpeza Paquete até 17 anos	710,00

## Declaração

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

Lisboa, 2 de junho de 2022.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto dos Santos*, mandatário.

Depositado em 23 de junho de 2022, a fl. 195 do livro n.º 12, com o n.º 146/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga por um lado todas e quaisquer empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local, em todas as áreas navegáveis do Continente, não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3 a 5- (*Mantêm a redação em vigor.*)

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

##### Cláusula 26.ª

##### Trabalho fora do tráfego local

1- Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio diário durante o tempo em que essa navegação durar, nos seguintes montantes:

a) Mestres e motoristas ..... 135 €;  
b) Restantes tripulantes ..... 115 €.

2- Para efeitos deste subsídio, a diária é indivisível e entende-se por início o momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento e o fim logo que a mesma esteja atracada noutra porto, ou quando do seu regresso ao porto de armamento.

3- Nas estadias noutra porto que não o de armamento, os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de 78,50 €.

4- Os subsídios diários referidos nos pontos 1 e 3 não são cumuláveis.

5- Os armadores obrigam-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 24 000 € para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

##### Cláusula 39.ª

##### Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,80 € por cada dia de trabalho.

2- Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço ..... 2,65 €;  
b) Almoço ..... 7,40 €;  
c) Jantar ..... 7,40 €;  
d) Ceia ..... 2,60 €.

3 e 4- (*Mantêm a redação em vigor.*)

5- Quando se trate de embarcações que sejam destinadas

exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de 157,50 €. No caso de prestação efetiva de trabalho suplementar em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respetivos horários de trabalho, terão direito além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no número 2 desta cláusula.

6 e 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos neste CCT e na lei;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 e 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

## ANEXO II

### Tabela salarial

Categorias profissionais	Rem. base
Mestre encarregado	900,00
Mestre local	750,00
Marinheiro	710,00
Marinheiro de 2.ª/praticante	705,00
Operador de gruas flutuantes (mais de dois anos)	970,00
Operador de gruas flutuantes (menos de dois anos)	860,00
Operador de máquinas escavadoras para extração de areias	720,00
Maquinista prático de 1.ª classe	750,00
Maquinista prático de 2.ª classe	725,00
Maquinista prático de 3.ª classe	720,00
Marinheiro maquinista	715,00

Nota - O vencimento do vigia será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 7 empresas e cerca de 545 trabalhadores.

Lisboa, 5 de maio de 2022.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local:

*Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura de Brito Bogas*, na qualidade de mandatário.

*António Joaquim Ramos Jordão*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

*Carlos Manuel Domingos Costa*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto da Silva Pinto*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

*Carlos Manuel Domingos Costa*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de junho de 2022, a fl. 194 do livro n.º 12, com o n.º 143/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.ª e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.ª, adiante designada por empresa e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para efeitos da alínea g), do número um, do artigo 492.º do Código do Trabalho são abrangidos pelo presente AE, cerca de setenta trabalhadores.

3- Para efeito dos números anteriores são considerados ao serviço da empresa, quer os trabalhadores com vínculo laboral à Câmara Municipal de Palmela, ao abrigo do acordo de cedência por interesse público, nos termos do artigo 241.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», estas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Palmela, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6- Para efeitos do disposto na alínea c), do número um, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código 93110 - Gestão de Instalações Desportivas, da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Rev. 3.

Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE, em todo o seu conteúdo, entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 5 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- A partir de 2023, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente vigorando durante os respetivos anos civis.

3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

**Exercício do direito sindical**

Cláusula 3.ª

**Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- É vedada à empresa qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

**Direitos dos delegados sindicais**

1- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados para a afixação da informação e documentação sindical, os quais devem ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

3- Os trabalhadores referidos no número anterior têm di-

reito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 2 e 3 desta cláusula, devem informar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias.

5- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não for possível informar a entidade patronal, nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior devem enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 2 e 3 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1- As reuniões referidas no artigo 461.º do Código do Trabalho podem ser convocadas pela comissão sindical ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa a data e a hora em que elas se efetuam, com a antecedência mínima de três dias úteis.

2- Em casos excecionais as partes poderão acordar um prazo inferior ao estipulado no número anterior.

3- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao órgão de gestão, com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Reuniões entre o órgão de gestão da empresa e representantes sindicais

1- A comissão sindical, intersindical ou o delegado sindical, reunirão mensalmente com os órgãos de gestão da Palmeira Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para os efeitos previstos no número anterior as partes acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até aos quinze dias de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas, desde que os trabalhadores tenham dado autorização para o efeito.

2- Através dos mapas a empresa comunicará a situação laboral em que cada trabalhador se encontra no mês a que os mesmos se reportam.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores

1- As comissões sindicais e intersindicais têm competência para desenvolver atividade sindical no interior da empresa, bem como para analisar, propor e serem ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores.

2- As comissões sindicais e intersindicais devem ser informadas e dar parecer sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando, no presente AE, se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes devem pronunciar-se no prazo de seis dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, os órgãos representativos dos trabalhadores devem solicitá-los, uma única vez, no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado, novamente, a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior exceção fazem-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, carreira e mobilidade profissional

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, trabalhadores que satisfaçam os requisitos da lei e as condições específicas indicadas neste AE.

2- A empresa não poderá utilizar critérios que discriminem em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social,

património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

3- A empresa compromete-se a contribuir, na medida das suas possibilidades, para a integração de pessoas com deficiência ou mobilidade condicionada.

4- Sempre que houver um processo de seleção, a empresa deve comunicar o facto, por escrito, aos trabalhadores, ao Instituto do Emprego e Formação Profissional e ao sindicato respetivo.

5- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos.

6- Compete à empresa manter uma estrutura de mapa de pessoal adequada ao seu funcionamento regular, procurando não recorrer aos contratos de prestação de serviços.

7- Os trabalhadores já ao serviço da empresa, que possuam habilitação adequada às funções a desempenhar, têm preferência nos concursos que a empresa abra para ingresso em carreiras ou categorias de nível superior.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, fomentando a frequência de ações de aperfeiçoamento profissional e de reciclagem.

2- As ações de formação devem ocorrer, sempre que possível, durante o horário de trabalho.

3- O tempo despendido pelo trabalhador em ações de formação profissional cuja frequência seja determinada pela empresa é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à sua frequência.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

1- São deveres da empresa, designadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir a legislação e o presente AE, bem como dos regulamentos dele emergentes;

b) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional ou capacidade física, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

d) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

e) Emitir e entregar ao trabalhador certificados ou certidões comprovativas dos factos constantes do seu processo individual, sempre que aquele o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual

for o motivo desta, excetuando-se os casos previstos na lei;

f) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, de forma a assegurar o pagamento do valor da retribuição mensal líquida, incluindo todas as prestações que decorram de forma específica de prestação de trabalho;

g) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar, consistente no pagamento de custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa, sem prejuízo da restituição em caso de condenação;

h) Fornecer aos trabalhadores os meios e recursos definidos como obrigatórios para o desempenho das respetivas funções;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, saúde e segurança no trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos;

b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir nas condições de trabalho dos colegas;

c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar bens ou serviços fornecidos pela empresa ou por entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo que com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

f) Despedir de forma ilegítima e contrária à lei e ao presente AE.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente a legislação e este AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações do órgão de gestão e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos, liberdades e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados, relacionados com o seu trabalho;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de saúde e segurança no trabalho;

f) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;

g) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

h) Realizar o trabalho com zelo, brio e diligência;

i) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em

qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

j) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

k) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica, organizacional e metodológica e as normas de segurança das instalações;

l) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico.

## CAPÍTULO V

### Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar no prazo de quarenta e cinco dias contados a partir da decisão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Aplicação de sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

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

3- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração quinze dias e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizada, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Compensação por caducidade

1- A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa, é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fração, mas nunca inferior a um mês.

2- Para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade é correspondente a retribuição base mensal e diuturnidades.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

1- A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento coletivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a um mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fração, mas nunca inferior a três meses.

2- Para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, aplica-se o disposto no número 2 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é trinta e cinco horas semanais com a duração máxima de sete horas de trabalho diárias.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

3- O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal obrigatório, que poderá ou não ser coincidente com o domingo.

4- Para além do descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, total ou parcial, que poderá ou não ser coincidente com o sábado.

5- Os trabalhadores a tempo inteiro que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso semanal complementar coincidentes com um fim-de-semana completo em cada mês.

6- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal são, em princípio, o sábado e o domingo.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer a organização do tempo e o horário de trabalho, após consulta às organizações sindicais.

3- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

5- Havendo na empresa trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

6- A alteração ao horário de trabalho é efetuada de acordo com o estabelecido para a sua elaboração, mas precedido de consulta aos trabalhadores envolvidos e afixada com a antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário

Em função da natureza das suas atividades, as unidades orgânicas podem adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, sujeita a parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, caso esta não exista:

- a) Horário flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção de horário;
- f) Regime de disponibilidade.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

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

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

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

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

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser jus-

tificada nos termos da legislação aplicável e deste AE, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

4- Relativamente a trabalhadores e agentes portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> deste AE (Período normal de trabalho).

4- Mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador pode ser considerada, também, uma jornada contínua de seis horas diárias consecutivas de trabalho sem período de descanso.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O trabalho por turnos na empresa obedecerá às especificidades previstas no Regulamento do Trabalho por Turnos constante do anexo VIII, confere o direito ao pagamento de um subsídio previsto nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup> (Subsídio de turno) deste AE.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, informada a comissão sindical ou os delegados sindicais, se esta não existir, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste AE, em vigor.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 42.<sup>a</sup> do AE (Subsídio de isenção de horário de trabalho), exceto nos casos de direção e coordenação.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho eventuais ou transitórios, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número dois desta cláusula, será prestado trabalho suplementar mediante ordem ou autorização escrita de um superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior.

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

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A empresa assegurará transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho, excetuando-se o trabalho suplementar realizado em dia de descanso.

7- A prestação do trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas realizadas.

8- O limite anual do trabalho suplementar na empresa é de 200 horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de quinze dias de calendário, mediante acordo prévio escrito entre as partes.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que

seja o período de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

3- O trabalho em cada dia de descanso semanal obrigatório ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas nos números 2 e 3 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

4- O período de descanso compensatório a que se referem os números 1 e 2 desta cláusula será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Regime de disponibilidade**

1- Caso a empresa pretenda implementar o regime de disponibilidade deverá consultar as estruturas sindicais.

2- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que aceitem.

3- O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em local contactável que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

4- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

5- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

## CAPÍTULO VII

### **Lugar da prestação do trabalho**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Local de trabalho**

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se local de trabalho:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

3- Por necessidades temporárias devidamente fundamentadas do funcionamento dos equipamentos da empresa, que não justifiquem a contratação de trabalhadores, pode haver alteração do local de trabalho definido nos termos do número 1 desta cláusula, ficando a empresa obrigada a custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo de custos de deslocação, ou, em alternativa facultar viatura da empresa, bem como, no caso de situações ocorridas no mesmo dia entre dois ou mais locais de trabalho, a considerar como tempo

de prestação efetiva de trabalho o tempo de deslocação.

4- O exercício da atividade laboral nos termos indicados no número anterior pressupõe que as funções a desempenhar tenham natureza temporária e que não justifiquem a afetação de trabalhador a tempo completo, sendo as despesas de deslocação entre locais de trabalho suportadas pela entidade patronal.

5- Considera-se compreendido no período normal de trabalho, como tempo de trabalho efetivo, o tempo despendido pelo trabalhador nas deslocações entre locais de trabalho previstas no número 4, desde que ocorram no mesmo dia.

6- O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador e o seu local de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Transferência de local de trabalho**

1- Os trabalhadores podem mudar de local de trabalho por acordo, por interesse da empresa, por conveniência de serviço ou permuta.

2- Caso exista mais do que um candidato a transferência para o mesmo local de trabalho, os critérios de preferência serão, por ordem de relevância, a maior antiguidade na carreira, a maior antiguidade na empresa e a melhor avaliação de desempenho.

3- A empresa pode, sempre que o seu interesse o exija, proceder à transferência de trabalhadores para outro local de trabalho, desde que essa mudança não implique prejuízo sério para o trabalhador ou quando tal alteração resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço.

4- Nos casos em que se visar a eliminação de excedentes de pessoal resultante de reorganização ou extinção de serviços ou aproveitamento de trabalhadores com incapacidades parciais, a empresa pode recorrer a transferência por conveniência de serviço.

5- Caso exista mais do que um trabalhador na mesma categoria a transferir nos termos do número anterior, os critérios de seleção serão, por ordem de relevância, o menor tempo na carreira, a menor antiguidade na empresa e a pior avaliação de desempenho.

6- Nos casos de transferência devido a alteração de mudança total ou parcialmente do estabelecimento previsto no número 3 e nos casos previstos no número 4 desta cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério tendo, nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

7- Permuta é a troca de local de trabalho proposta por dois trabalhadores que desempenhem funções na mesma categoria profissional, pelo período mínimo de dois anos.

8- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão, obrigatoriamente, de documento escrito.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de local de trabalho, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) Um mês:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses;

ii) Ou o novo local de trabalho se situe no concelho de Palmela;

b) Três meses:

i) Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses;

ii) Ou o novo local de trabalho se situe fora do concelho de Palmela.

2- A ordem de transferência, além da justificação das suas razões, deverá conter o tempo previsível da sua duração.

3- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4- O eventual acréscimo de custo será sempre aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos.

5- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento, como trabalho suplementar, das horas de trabalho e de duração do trajeto na parte que exceda o horário de trabalho.

3- Quando a empresa não assegurar o pagamento das refeições e do alojamento, os trabalhadores têm direito às ajudas de custo previstas para os trabalhadores da Câmara Municipal de Palmela.

4- As horas suplementares correspondentes a trajetos previstos no número 2 desta cláusula, não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 29.<sup>a</sup>

5- Quando um trabalhador se deslocar em serviço em viatura própria, devidamente autorizado para o efeito, aplicam-se os termos seguintes:

a) Será pago um abono para transporte pela distância contada entre o local habitual de trabalho e o local de destino;

b) A taxa quilométrica a aplicar corresponderá ao valor definido para os trabalhadores da Câmara Municipal de Palmela.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- As retribuições mensais são as que constam do anexo I (Tabela de carreiras e remuneração base mensal).

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1- A empresa paga as retribuições no local e na forma estabelecida com os trabalhadores no ato da contratação.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a enviar em formato digital por correio eletrónico de dados ou a entregar ao trabalhador, um documento preenchido de forma indelével, onde conste o seu nome completo, a respetiva categoria, classe, nível ou grau, número de identificação fiscal, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base mensal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 25 % e 37,5 % de acréscimo, respetivamente, sobre a retribuição horária para a primeira hora suplementar diurna e frações subsequentes, em dia útil de trabalho;

b) 50 % de acréscimo, respetivamente, sobre a retribuição horária para as horas suplementares noturnas, em dia útil de trabalho;

c) 50 % de acréscimo sobre a remuneração horária para as

horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2- Quando o trabalho suplementar não seja contíguo ao período normal de trabalho, é assegurado o pagamento, no mínimo, duas horas de trabalho, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior a duas horas.

3- Para efeitos do número 1 desta cláusula o valor da remuneração horária será calculado nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup> deste AE (Determinação da remuneração horária).

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal nos seguintes valores:

a) 25 % de acréscimo em regime de turnos permanente;

b) 20 % de acréscimo em regime de turnos semanal prolongado;

c) 15 % de acréscimo em regime de turnos semanal.

2- O subsídio de turno é pago catorze vezes por ano.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 190,00 euros.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 5,90 € (cinco euros e noventa cêntimos).

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas consecutivas igual ou superior a 3,5 horas.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição mensal, que será pago até ao dia 15 de novembro.

2- No ano de admissão o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamentos e/ou recebimentos têm direito a um abono mensal para falhas.

2- O abono para falhas processa-se nos seguintes termos:

a) Escalão A - 12,50 € por mês para os trabalhadores que exerçam funções regulares nas portarias/receções das piscinas;

b) Escalão B - 27,50 € por mês para os trabalhadores que exerçam funções nas secretarias das piscinas.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de cumulação de funções

Os trabalhadores, com a categorias profissionais de técnico de desporto e técnico superior de desporto, nos termos dos anexos I e II deste AE (anexo I - Tabelas de carreiras e remuneração base mensal e anexo II - Carreiras, categorias e conteúdos funcionais), desempenhem em simultâneo, funções nas valências de natação e de exercício físico (ginásio), têm direito a receber um subsídio, em acréscimo à sua remuneração base mensal, no valor de 150 euros/mês, sendo este valor calculado proporcionalmente em função do número de horas trabalhadas.

### CAPÍTULO IX

#### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os feriados obrigatórios são:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

2- Para além dos feriados obrigatórios no número anterior, a empresa concede ainda os seguintes feriados:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Dia do concelho de Palmela.

3- A empresa concede também as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) Dia 24 de dezembro;
- b) Dia 31 de dezembro.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores têm, ainda, direito a um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo prestado na empresa.

3- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo 239.º e na alínea a) do número 1, do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador podem as férias dividir-se em dois ou mais períodos, tendo um dos períodos um mínimo de 12 dias úteis.

6- A empresa afixa nos locais de trabalho, até 30 de abril, um mapa de férias relativo ao ano em que as mesmas vão ser gozadas.

7- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, estas poderão ser gozadas em datas a estabelecer nos termos dos números 4, 5 e 6 desta cláusula.

8- Na marcação do período de férias deve ser assegurado o seu gozo simultâneo aos cônjuges e às pessoas que vivam em economia comum ou união de facto, que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

9- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 49.<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 dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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, o trabalhador pode usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato.

5- Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.

6- A entidade patronal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou algum dos seus equipamentos até 30 dias consecutivos entre o período de 1 de maio e 31 de outubro.

7- O encerramento da empresa ou de qualquer dos seus equipamentos desportivos não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que qualquer trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o

trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias nos dias fixados.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de 12 dias úteis.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias por parte do trabalhador**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias, contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil, passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados durante o primeiro semestre.

4- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las até ao fim do primeiro semestre do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, desde que o trabalhador comunique, no prazo máximo de 48 horas, a data de início da doença e, quando previsível, o termo desta.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago até ao dia 15 do mês de junho ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador licença sem retribuição, na sequência de solicitação escrita deste.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho

remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

#### Cláusula 55.<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 trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador ou, ainda, de pais, sogros; padrastos e madrastas por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de filhos, filhas, enteados, enteadas, genros e noras por 20 dias consecutivos;

d) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta e, ainda, irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias consecutivos;

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

f) As motivadas por impossibilidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

g) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

j) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto na alínea j), do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e, ainda, pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal dos bombeiros, nos termos dos números seguintes;

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo constante na declaração médica emitida pelo profissional de saúde, não excedendo uma vez por trimestre;

iii) 6 dias ou 12 meios-dias, ou correspondente proporção de acordo com o regulamento interno e usos e costumes laborais praticados pela empresa;

l) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- As faltas referidas no número anterior são precedidas de comunicação escrita e fundamentada do trabalhador, sendo que, as previstas no ponto i), da alínea j), são confirmadas pelo comandante do corpo de bombeiros, podendo a comunicação ser feita verbalmente em caso de extrema urgência, sendo confirmada posteriormente por escrito pelo comandante, no prazo de três dias úteis.

3- A empresa só pode opor-se à falta em caso de manifesto e grave prejuízo, em função de circunstâncias excecionais e inopinadas, devidamente fundamentadas.

4- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Reconversão e requalificação

1- O trabalhador que for considerado pelos serviços médicos da empresa, convocados para esse efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2- O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até ao limite de duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

3- As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea g), do número 1 da cláusula 56.<sup>a</sup> (Faltas justificadas), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas e no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho.

2- Nos casos previstos na alínea e), do número 1 da cláusula 56.<sup>a</sup> (Faltas justificadas), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto na cláusula 67.<sup>a</sup> (Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional).

3- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição e antiguidade correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda da 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 20 (vinte) dias úteis de férias.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua ação insubstituível em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho(a);
- k) Faltas para assistência a neto(a);
- l) Licença para assistência a filho(a);
- m) Licença para assistência a filho(a) portador(a) de deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do(a) filho(a), a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito da mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

*a)* Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

*b)* Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do(a) filho(a);

*c)* Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é, ainda, aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Proibição de discriminação**

Sem prejuízo do disposto no artigo 65.º do Código do Trabalho, as licenças, faltas e dispensas relativas à proteção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efetiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes**

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados e doutoramento, em instituição pública, privada ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

*a)* Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respetivos estabelecimentos de ensino, se o horário escolar assim o exigir, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia;

*b)* Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

*i)* Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

*ii)* No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

*iii)* Os dias de ausência previstos nesta alínea não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo;

*a)* Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a marcar interpoladamente 15 dias de férias;

*b)* Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente,

até 10 dias úteis de licença, sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira, nos seguintes termos:

*i)* Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

*ii)* Com oito dias de antecedência no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

*iii)* Com quinze dias de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2- Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista caráter obrigatório para efeitos de avaliação.

4- Para beneficiar das regalias constantes desta cláusula, o trabalhador deve fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5- O trabalhador-estudante deverá escolher, de entre as possibilidades existentes no respetivo estabelecimento de ensino, o horário escolar mais compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos direitos inerentes a esse estatuto.

6- As regalias previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não concluir com aproveitamento o ano escolar, ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

7- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

8- Para os efeitos dos números 5 e 6 desta cláusula, considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime de módulos ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas, bem como os casos em que o trabalhador não satisfaça os requisitos anteriores em virtude de acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

9- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, o trabalhador pode requerer novamente a aplicação deste estatuto, não podendo esta situação ocorrer mais de 2 vezes.

10- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

11- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

12- Devem ser proporcionadas ao trabalhador oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### **Trabalho de menores**

1- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos da realização de trabalhos e serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade.

2- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas noturnas e antes das 7h00 e depois das 2h00, no caso de não as frequentarem.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Regalias sociais de trabalho**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Assistência médica e medicamentosa**

1- A empresa compromete-se a contratualizar um seguro de saúde que participe as despesas na área da saúde realizadas pelos seus trabalhadores.

2- Caso exista a possibilidade dos trabalhadores do setor empresarial local do Estado passarem a integrar e a usufruir da ADSE - Assistência na Doença aos Serviços do Estado, em igualdade de circunstâncias com os trabalhadores da administração local, o estipulado no número um desta cláusula deixa de ser uma obrigação, passando a ser uma opção.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará no sentido de tentar conseguir a reconversão dos acidentados para uma função e tarefas compatíveis com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa

pagará, enquanto durar essa incapacidade, um complemento remuneratório igual à diferença entre a retribuição líquida à data da mesma e o valor pago pela seguradora.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Prevenção da segurança e saúde no trabalho**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Os princípios que visam promover a prevenção da segurança e saúde no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V - Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho).

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Formação profissional**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV - Regulamento de Formação Profissional).

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Disposições finais e transitórias**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Efeitos retroativos**

As atualizações da tabela salarial e de todas as prestações de natureza pecuniária, decorrentes da negociação deste AE, produzirão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Negociação colectiva das condições de trabalho**

1- Para além das disposições constantes do presente AE, incluindo os seus anexos, são ainda objeto de negociação, passando a fazer parte integrante do presente AE, todas as matérias que, por acordo das partes, pela sua importância e alcance, exijam a sua regulamentação e estabilização.

2- Para efeitos do número anterior, a parte que pretenda promover as referidas alterações apresentará à contraparte

uma proposta por escrito, iniciando-se o processo negocial nos trinta dias subsequentes à sua recepção, sem prejuízo de prazo diferente acordado entre as partes.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Incentivos à prática desportiva**

As partes outorgantes deste AE comprometem-se a elaborar um programa de incentivos à prática de exercício físico e de atividades desportivas para os trabalhadores da empresa.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Equiparação de regime ao pessoal proveniente das autarquias**

Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável aos trabalhadores, aos que sejam provenientes da Câmara Municipal de Palmela, excepcionando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto de trabalhadores da administração pública local.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores abrangidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação deve,

durante os trinta dias anteriores a qualquer dos atos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Pinhal Novo, 23 de maio de 2022.

Pela Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*José Manuel Duarte Barreto*, na qualidade de presidente do conselho de gestão.

*Carlos Manuel Rebocho Vilas*, na qualidade de vogal do conselho de gestão.

*Regina Margarida Batalha Marques*, na qualidade de vogal do conselho de gestão.

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

*Cristina Maria Saavedra Torres*, na qualidade de vice-presidente e membro da direcção nacional do STAL e mandatária nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º alínea e) dos estatutos do STAL.

*Henrique Jesus Robalo Vilallonga*, na qualidade de membro da direcção nacional do STAL e mandatária nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º alínea e) dos estatutos do STAL.

## ANEXO I

## Tabelas de carreiras e remuneração base mensal

## SECÇÃO A

## Tabela de carreiras gerais e remuneração base mensal

Grupo profissional	Carreira	Categoria	Escalaões								
			1	2	3	4	5	6	7	8	
Direcção	Director	Director geral	2 400 €								
		Director serviços	2 025 €								
		Director equipamentos desportivos	1 755 €								
Técnico superior	Técnico superior	Técnico superior TS desporto	2 000 €	2 100 €	2 200 €	2 300 €	2 400 €	2 500 €	2 600 €	2 700 €	
		Fisioterapeuta	1 350 €	1 400 €	1 470 €	1 540 €	1 620 €	1 700 €	1 780 €	1 900 €	
Coordenação*	Coordenador de serviços	Coord. de serviços administrativos	1 540 €	1 600 €	1 660 €	1 720 €	1 780 €	1 840 €	1 920 €	2 000 €	
		Coord. de serviços docentes	1 100 €	1 150 €	1 200 €	1 250 €	1 300 €	1 360 €	1 420 €	1 480 €	
		Coord. de serviços operacionais									
Técnico	Técnico	Secretário órgãos de gestão*	1 250 €	1 300 €	1 350 €	1 410 €	1 470 €	1 530 €	1 600 €	1 670 €	
		Técnico informática	850 €	890 €	930 €	980 €	1 030 €	1 090 €	1 150 €	1 200 €	
		Técnico comercial									
	Técnico operacional	Técnico manutenção Técnico administrativo Nadador salvador		1 050 €	1 100 €	1 150 €	1 200 €	1 250 €	1 300 €	1 350 €	1 400 €
				755 €	785 €	815 €	845 €	885 €	925 €	960 €	1 000 €

Operacional	Operacional	Auxiliar de serviços gerais	1 000 €	1 050 €	1 100 €	1 150 €	1 200 €	1 250 €	1 300 €	1 350 €
			705 €	725 €	760 €	795 €	830 €	870 €	910 €	950 €

\* Com a entrada em vigor do presente AE, as funções correspondentes à categoria de secretário de órgãos de gestão e às categorias integradas no grupo profissional de coordenação, passam a ser preenchidas por nomeação, mantendo-se no entanto todo o estatuto decorrente da respectiva carreira, para todos os efeitos previstos na lei e no presente AE, para os actuais titulares das mesmas.

## SECÇÃO B

### Tabela de remuneração base mensal de técnico de desporto

Grupo profissional	Carreira	Categoria	Escalões					
			1	2	3	4	5	6
Técnico de desporto	Técnico	Técnico de desporto	1 700 €	1 800 €	1 900 €	2 000 €	2 100 €	2 200 €
			1 350 €	1 400 €	1 450 €	1 500 €	1 575 €	1 650 €
			1 050 €	1 100 €	1 150 €	1 200 €	1 250 €	1 300 €

## SECÇÃO C

### Regras de integração nas tabelas remuneratórias

1- Os trabalhadores são integrados, de acordo com a sua carreira/categoria do atual regime de carreiras e remunerações, sem prejuízo das funções efetivamente desempenhadas corresponderem a carreira/categoria diversa (caso em que são integrados na carreira e categoria correspondente às mesmas, desde que tal não implique desvalorização profissional, nos termos legais) na nova tabela de carreiras e remunerações, na posição correspondente ao valor imediatamente superior à remuneração base mensal atualmente auferida.

2- Na carreira de técnico de desporto, a integração na tabela salarial faz-se consoante a habilitação académica e/ou as valências que cada trabalhador possua.

3- Os trabalhadores atualmente integrados na carreira de técnico profissional de desporto são integrados na carreira técnica e na categoria de técnico de desporto, no escalão a que corresponda a remuneração imediatamente superior àquela que auferiam até à entrada em vigor do AE, nos termos previstos no anexo X do presente AE, com as regras constantes desta secção.

4- Os técnicos de desporto e técnicos superior de desporto que desempenhem simultaneamente funções nas piscinas e nos ginásios, têm um acréscimo remuneratório mensal de 150 euros, nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> do AE, enquanto se mantiverem no exercício cumulativo dessas funções, sendo este valor calculado proporcionalmente em função do número de horas trabalhadas.

5- A revalidação dos títulos profissionais correspondentes às valências supra enunciadas, dos trabalhadores a tempo inteiro, é suportada pela empresa. No caso de trabalhadores a tempo parcial, a empresa suportará os referidos encargos na proporção do seu período normal de trabalho semanal.

6- A integração dos técnicos de desporto na tabela faz-se por grupos correspondendo o valor de referência (obtido pela aplicação do valor hora mais elevado de entre os trabalhadores de cada grupo) com o objetivo final a atingir, no máximo, até ao ano de 2026 (último ano da vigência inicial do AE).

7- Os trabalhadores já integrados no valor de referência (ou com diferenças remuneratórias inferiores a 50 euros, ou, independentemente do valor em diferença, inferior ao 1.º escalão de entrada na categoria) são colocados na posição da tabela correspondente ao mesmo com o início da vigência do AE.

8- Até à integração de cada um dos trabalhadores abrangidos na posição final a atingir em sede da tabela salarial, não são aplicáveis as regras de progressão decorrentes da avaliação de desempenho, correspondendo o ano em que se concretize a integração final na tabela ao ano zero de para efeitos de aplicação das referidas regras.

9- Da integração na tabela não podem resultar reduções da retribuição base mensal de referência.

## ANEXO II

### Carreiras, categorias e conteúdos funcionais

## SECÇÃO A

### Definições de funções

*Diretor de serviços* - O cargo de diretor de serviços é preenchido por trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes em que está investido, as atividades de uma direção de serviços da empresa. Compete-lhe o exercício das seguintes funções:

a) Dirigir e coordenar os recursos humanos sob a sua de-

pendência hierárquica;

- b) Colaborar na determinação da política da empresa;
- c) Planear a utilização mais conveniente dos recursos humanos, equipamento, materiais, instalações e recursos financeiros;
- d) Orientar, dirigir e fiscalizar as atividades de uma direção segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos em vigor;
- e) Criar e manter uma estrutura técnica que permita dirigir a empresa de maneira eficaz;
- f) Colaborar na definição da política financeira e exercer a verificação dos custos;
- g) Outras, técnica ou funcionalmente, afins, que lhe sejam expressamente cometidas.

*Director de equipamentos desportivos* - O cargo de diretor de equipamentos desportivos é preenchido por trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, as atividades inerentes ao funcionamento de um ou mais equipamentos desportivos. Pode funcionar na dependência de um diretor de serviços ou da administração. É responsável pelo funcionamento operacional das instalações, nomeadamente no que respeita à sua abertura e encerramento nos termos determinados, à sua limpeza e conservação e à sua segurança e dos respetivos utilizadores. Compete-lhe o exercício das seguintes funções:

- a) Dirigir e coordenar os recursos humanos sob a sua dependência hierárquica;
- b) Colaborar na determinação da política da empresa;
- c) Planear a utilização mais conveniente dos equipamentos, materiais, instalações e recursos financeiros;
- d) Orientar, dirigir e fiscalizar as atividades de uma direção segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos em vigor;
- e) Criar e manter uma estrutura técnica que permita dirigir a empresa de maneira eficaz;
- f) Colaborar na definição da política financeira e exercer a verificação dos custos;
- g) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

*Secretário dos órgãos de gestão* - A categoria de secretário/a dos órgãos de gestão é preenchida por trabalhador que se ocupa do secretariado dos órgãos de gestão da empresa. Compete-lhe o exercício das seguintes funções:

- a) Redigir atas das reuniões de trabalho;
- b) Assegurar o trabalho de rotina diária do gabinete;
- c) Gerir a agenda dos órgãos de gestão;
- d) Estabelecer os contactos internos e externos determinados pelos órgãos de gestão;
- e) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

*Coordenador/a de serviços operacionais* - A categoria de coordenador/a de serviços operacionais é preenchida por trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos equipamentos geridos pela empresa e o pessoal sobre a sua dependência hierárquica. Compete-lhe o exercício das seguintes funções:

- a) Dirigir, coordenar e efetuar a notação dos recursos humanos sob a sua dependência hierárquica;
- b) Operar com diverso equipamento e materiais indispen-

sáveis ao bom funcionamento das instalações, ao cumprimento de regras e orientações legalmente instituídas;

- c) Quando desempenhar funções em piscinas, supervisionar e realizar ações de tratamento de água;
- d) Elaborar relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das atividades que são da sua responsabilidade;
- e) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

*Coordenador de serviços administrativos* - É o trabalhador/a que coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas nos serviços administrativos, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sob questões específicas da sua vertente de actuação, controla a assiduidade dos funcionários e outras, técnica ou funcionalmente, afins, que lhe sejam expressamente cometidas.

*Coordenador/a de serviços docentes* - Quando nomeado, qualquer técnico de desporto pode exercer as tarefas de coordenador de serviços docentes. Ao coordenador de serviços docentes compete-lhe o exercício das seguintes funções:

- a) Coordenar, organizar, selecionar, avaliar e garantir a aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino-aprendizagem e aperfeiçoamento das atividades desportivas;
- b) Dirigir e coordenar os recursos humanos sob a sua dependência hierárquica;
- c) elar pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino, analisar e reformular a composição das aulas de aprendizagem e prática desportiva;
- d) Promover a correta gestão dos espaços de prática desportiva;
- e) Propor a aquisição de material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das atividades, propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para a melhoria da gestão dos equipamentos;
- f) Participar na avaliação do desempenho dos técnicos de desporto e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das atividades desenvolvidas na empresa;
- g) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

*Técnico superior* - A categoria de técnico superior é preenchida por trabalhador que estuda, analisa, propõe, executa e avalia iniciativas, processos, normativos e procedimentos respeitantes à empresa ou a partes ou aspetos específicos da sua organização ou funcionamento. Presta apoio à administração ou às direções de serviços na tomada de decisões. Colabora na elaboração de documentos. Exerce funções genéricas de assessoria. Dirige os recursos humanos sob a sua dependência hierárquica, quando existam.

*Fisioterapeuta* - A categoria integra as funções específicas de técnico de diagnóstico e Terapêutica, integrando o seu conteúdo funcional, designadamente e sem prejuízo de outras correlacionadas, as atividades de planejar, organizar, executar e avaliar o processo de ensino-aprendizagem das modalidades educativas com finalidade terapêutica ou de prevenção de patologias, dentro da sua área de conhecimento técnico-científico, bem como a realização de terapias relacionadas com a sua profissão, de acordo com as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a sua atividade laboral.

*Técnico de desporto* - A categoria de técnico de desporto é preenchida por trabalhador que planeia, organiza, executa e avalia o processo de ensino-aprendizagem de uma modalidade desportiva e de atividades físicas na generalidade, segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente, bem como outras, técnica ou funcionalmente afins, que lhe sejam expressamente cometidas.

*Técnico/a de informática* - A categoria de técnico/a de informática é preenchida por trabalhador/a que desempenha funções na área das infra estruturas tecnológicas. Compete-lhe o exercício das seguintes funções:

a) Instalar componentes de hardware e software, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização;

b) Gerar e documentar as configurações e organizar e manter atualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base;

c) Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados;

d) Atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas;

e) Zelar pelo cumprimento das normas de segurança físicas e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação;

f) Desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e de recuperação da informação;

g) Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas;

h) Atualização e inserção de conteúdos nas páginas web;

i) Estabelecer contactos com os fornecedores e acompanhar o funcionamento das aplicações instaladas ou a instalar;

j) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

*Técnico/a comercial* - A categoria de técnico/a comercial integram a promoção e venda de produtos e /ou serviços, por via de contatos estabelecidos com clientes, tendo em vista a sua satisfação e de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos. Prepara ações de venda, em função dos objetivos e da política da empresa, analisando a concorrência e mercado com o objetivo de identificar as necessidades dos clientes e motivações para a compra. Prepara o portefólio

de produtos e/ou serviços a apresentar, negociando preços, modalidades de pagamento, condições de venda em função de orientações previamente estabelecidas, assegurando o serviço pós-venda, acompanhando o atendimento, dúvidas e reclamações de clientes. Apresenta relatórios do desenvolvimento da sua atividade e relacionados com oportunidades de mercado, em face dos produtos e/ou serviços comercializados. Organiza a informação e documentação relativa à sua atividade.

*Técnico administrativo/a* - A categoria de técnico administrativo/a é preenchida por trabalhador que desempenha tarefas administrativas gerais. Compete-lhe o exercício das seguintes funções:

a) Proceder ao tratamento adequado de toda a correspondência, valores e materiais;

b) Preparar, juntar e ordenar elementos para consulta;

c) Efetuar cálculos diversos;

d) Minutar e arquivar correspondência e ou outro expediente administrativo utilizando meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função;

e) Proceder à faturação e cobrança de valores, elaborar documentos de receita e assegurar serviços de atendimento e de receção (pessoal e telefónico) inerentes ao normal funcionamento da empresa;

f) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

*Nadador/a salvador/a* - A categoria de nadador salvador é preenchida por trabalhador/a que, devidamente habilitado, zela pela segurança dos utentes dentro da água e nos cais envolventes. É responsável por manter-se em boas condições físicas. Compete-lhe ainda:

a) Prevenir situações de risco;

b) Socorrer utentes em risco de afogamento;

c) Prestar os primeiros socorros;

d) Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento e na respetiva arrumação no âmbito das suas funções;

e) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

*Técnico/a de manutenção* - A categoria de técnico/a de manutenção é preenchida por um trabalhador que garanta o bom funcionamento e manutenção dos equipamentos geridos pela empresa. Compete-lhe o exercício das seguintes funções:

a) Executar e/ou apoiar a realização de serviços de complexidade variável de montagem, de conservação e reparação das instalações e dos diversos tipos de aparelhos e equipamentos elétricos e outros utilizados nas instalações da empresa;

b) Proceder à construção de pequenos equipamentos, peças ou utensílios;

c) Proceder ao tratamento das águas das piscinas com produtos adequados;

d) Acompanhar as operações de manutenção de campos de jogos, incluindo relvados;

e) Promover a boa utilização dos equipamentos e a segurança e integridade dos mesmos;

f) Outras, técnica ou funcionalmente afins, que lhe sejam

expressamente cometidas.

*Auxiliar de serviços gerais* - A categoria de auxiliar de serviços gerais é preenchida por trabalhador que assegura a limpeza e conservação das instalações, realiza tarefas de arrumação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. Compete-lhe nomeadamente, o exercício das seguintes funções:

- a) Zelar pela boa utilização das instalações;
- b) Fazer cumprir os regulamentos de utilização dos equipamentos, nomeadamente quanto às regras de higiene e segurança;
- c) Orientar e controlar os utentes na sua movimentação e no acesso às instalações;
- d) Prestar o apoio necessário aos utentes na utilização das instalações, quando situações particulares o justificarem;
- e) Executar o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa;
- f) Outras, técnica ou funcionalmente, afins que lhe sejam expressamente cometidas.

## SECÇÃO B

### Regras específicas - Comissão de serviço

1- Com a entrada em vigor do presente AE, as carreiras e categorias dos grupos profissionais de direcção e coordenação, bem como a categoria de secretário dos órgãos de gestão, passam a ser exercidas em regime de comissão de serviço, instituída por intermédio de acordo escrito entre as partes, que deve definir, entre outras, a modalidade de horário de trabalho aplicável, bem como a respectiva retribuição base mensal.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores, que antes da entrada em vigor do AE já exerciam as funções correspondentes à categoria de secretário de órgãos de gestão e às categorias integradas no grupo profissional de coordenação, continua a aplicar-se todo o estatuto decorrente da respectiva carreira e/ou categoria, para todos os efeitos previstos na lei e no presente AE, nomeadamente para efeitos de progressão.

3- As categorias de diretor de serviços, diretor de equipamentos desportivos e coordenação são preenchidas, em regime de comissão de serviço, de entre trabalhadores do grupo profissional de técnico superior e técnico, consoante os casos, sendo os trabalhadores integrados no escalão correspondente a remuneração imediatamente superior à que auferem no momento, no caso dos coordenadores.

4- Os coordenadores de serviços docentes oriundos da carreira de técnico superior de desporto, que já auferem na categoria de origem remuneração superior às remunerações previstas na carreira de coordenação, são para efeitos do exercício da função de coordenação, remunerados pelo escalão seguinte da carreira de técnico superior àquele onde se encontrarem inseridos.

## ANEXO III

### Regulamento de avaliação de desempenho

#### Artigo 1.º

##### Avaliação de desempenho

1- A empresa realizará anualmente a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores.

2- A avaliação de desempenho tem como pressuposto a prestação de trabalho de, pelo menos, por um período de 6 meses no ano a que a avaliação se reporta.

3- Em caso de ausência de avaliação por facto não imputável ao trabalhador, a mesma será suprida por via da avaliação/ponderação curricular, não ficando prejudicadas as avaliações anteriores.

4- A avaliação realiza-se em janeiro e reporta-se ao ano civil transato e consiste na apreciação do desempenho profissional do trabalhador, tendo em consideração os objetivos previamente definidos num procedimento participativo, identificando necessidades de formação e de competências profissionais, tendo em vista a melhoria da produtividade e a progressão na carreira do trabalhador.

5- A avaliação de desempenho será objeto de concretização através de um sistema desenvolvido pela empresa, no respeito pelo presente regulamento.

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais da avaliação de desempenho

1- Através da avaliação de desempenho é feita a apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador, assente em métricas e objetivos que serão acordados entre avaliado e avaliador.

2- Não existindo possibilidade de acordo, o avaliador define os objetivos, podendo o trabalhador reclamar da decisão, de modo fundamentado, para o conselho de gestão da empresa que definitivamente, de modo expresso e fundamentado, decidirá.

3- A avaliação de desempenho recairá, necessariamente, sobre os seguintes fatores de ponderação:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Interesse na execução do trabalho;
- c) Rigor e qualidade do trabalho;
- d) Capacidade técnica de execução do trabalho;
- e) Sentido de responsabilidade;
- f) Iniciativa e inovação;
- g) Disciplina;
- h) Espírito de equipa;
- i) Produtividade e adaptação à mudança;
- j) Cumprimento dos prazos e compromissos.

4- Cada fator de ponderação é pontuado entre 1 e 10 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 10 pontos.

5- Os fatores de ponderação deverão ser concretizados em

critérios de avaliação objetivos que permitam aferir a motivação das classificações atribuídas.

6- As classificações que incidem sobre cada um dos critérios de avaliação, deverão ser acompanhadas da respetiva fundamentação, a qual deverá se expressa.

7- A classificação final será atribuída com as seguintes menções:

- a) Insuficiente;
- b) Suficiente;
- c) Bom;
- d) Muito Bom;
- e) Excelente.

### Artigo 3.º

#### Processo de avaliação

1- A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico do trabalhador, com participação do coordenador ou chefia direta, quando exista, criada no âmbito do sistema desenvolvido pela empresa.

2- A avaliação é obrigatoriamente notificada ao trabalhador.

3- No prazo de dez dias úteis após a notificação da avaliação e com esta não se conformando, pode o trabalhador solicitar a intervenção de uma comissão paritária constituída para o efeito, a qual integrará os seguintes elementos:

- a) Dois representantes designados pelo conselho de gestão;
- b) Dois representantes eleitos pelos trabalhadores.

4- A comissão paritária emitirá um parecer fundamentado, não vinculativo, no prazo de 5 dias úteis.

5- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de gestão.

6- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a suficiente, será realizada uma entrevista individual com este perspetivando a abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, devendo ser apresentadas propostas concretas visando a melhoria do desempenho.

### Artigo 4.º

#### Avaliação de dirigentes e chefia

1- Através da avaliação de desempenho é feita a apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador dirigente ou que exerça cargo de chefia, assente em métricas e objetivos que serão acordados entre avaliado e avaliador.

2- Não existindo possibilidade de acordo, o avaliador define os objetivos, podendo o trabalhador reclamar da decisão, de modo fundamentado, para o conselho de gestão da empresa que definitivamente, de modo expresso e fundamentado, decidirá.

3- A avaliação de desempenho recairá, necessariamente, sobre os seguintes fatores de ponderação:

- a) Comunicação;
- b) Capacidade de decisão e liderança;
- c) Capacidade de resolução de conflitos;
- d) Disponibilidade;
- e) Ética;

- f) Capacidade de iniciativa/criatividade e proatividade;
- g) Relação interpessoal;
- h) Adaptação à mudança;
- i) Cumprimento dos prazos e compromissos.

4- Cada fator de ponderação é pontuado entre 1 e 10 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 10 pontos.

5- Os fatores de ponderação deverão ser concretizados em critérios de avaliação objetivos que permitam aferir a motivação das classificações atribuídas.

6- As classificações, que incidem sobre cada um dos critérios de avaliação, deverão ser acompanhadas da respetiva fundamentação, a qual deverá se expressa.

7- A classificação final será atribuída com as seguintes menções:

- a) Insuficiente;
- b) Suficiente;
- c) Bom;
- d) Muito Bom;
- e) Excelente.

### Artigo 5.º

#### Processo de avaliação do pessoal dirigente e chefia

1- A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo superior hierárquico, criada no âmbito do sistema desenvolvido pela empresa.

2- A avaliação é obrigatoriamente notificada ao trabalhador.

3- No prazo de dez dias úteis após a notificação da avaliação e com esta não se conformando, pode o trabalhador solicitar a intervenção de uma comissão paritária constituída para o efeito, a qual integrará os seguintes elementos:

- a) Dois representantes designados pelo conselho de gestão;
- b) Dois representantes eleitos pelos trabalhadores.

4- A comissão paritária emitirá um parecer fundamentado, não vinculativo, no prazo de 5 dias úteis.

5- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de gestão.

6- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a suficiente, será realizada uma entrevista individual com este perspetivando a abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, devendo ser apresentadas propostas concretas visando a melhoria do desempenho.

### Artigo 6.º

#### Avaliação final

1- O resultado final da avaliação resulta do somatório das classificações obtidas tendo por referência os fatores de ponderação e os critérios de avaliação definidos nos termos do disposto nos artigos 2.º e 4.º

2- De acordo com a pontuação obtida, a classificação será a seguinte:

- a) Insuficiente: Inferior a 3,5 pontos.
- b) Suficiente: Entre 3,5 e 6,5 pontos;
- c) Bom: Entre 6,6 e 8,5 pontos;

- d) Muito Bom: Entre 8,6 e 9,5 pontos;
- e) Excelente: Entre 9,6 e 10 pontos.

#### Artigo 7.º

##### Progressão

1- A progressão na carreira dos trabalhadores concretiza-se a cada 6 pontos obtidos no sistema de avaliação previsto no presente anexo.

2- A progressão opera-se a cada seis pontos, contando os pontos remanescentes, quando existam, para progressões futuras. Atingindo o último escalão do nível I da categoria, o trabalhador passa na progressão seguinte para o nível II.

3- Para efeitos do regime de desenvolvimento da carreira previsto no presente Anexo, as menções qualitativas resultantes do processo de avaliação são transformadas na seguinte pontuação:

- a) Excelente - 3 pontos;
- b) Muito Bom - 2,4 pontos;
- c) Bom - 2 pontos;
- d) Suficiente - 1,2 pontos;
- e) Insuficiente - 0 pontos.

4- Para efeitos de mudança de escalão por progressão releva o período de tempo decorrido após a última transição.

#### ANEXO IV

### Regulamento de formação profissional

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar em cada ano planos de formação.

3- A empresa formadora obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional promovidas pela Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de formação solicitadas.

7- O trabalhador tem direito, desde que acordado entre as partes, a licenças sem retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

#### Artigo 2.º

##### Plano de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, as entidades formadoras, o número de horas previsional de formação a realizar, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica;

e) Que permitam a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas certificadas, devendo abranger a totalidade dos trabalhadores ao serviço da empresa a cada período de cinco anos.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos.

5- O Sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa, podendo emitir parecer não vinculativo sobre os conteúdos.

#### Artigo 3.º

##### Mínimo de horas anuais de formação

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

#### Artigo 4.º

##### Direito Individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de

horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

#### Artigo 5.º

##### Formação de reconversão e revalidação de competências

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

3- A revalidação dos títulos profissionais dos trabalhadores a tempo inteiro integrados nas categorias de técnico de desporto e técnico superior de desporto é suportada pela empresa. No caso de trabalhadores a tempo parcial, a empresa suportará os referidos encargos na proporção do seu período normal de trabalho semanal. Em qualquer das situações o trabalhador deverá informar a empresa dos créditos em falta para a revalidação do título profissional.

#### Artigo 6.º

##### Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora e envia anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, ações realizadas e número de trabalhadores participantes.

#### Artigo 7.º

##### Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a receção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

#### Artigo 8.º

##### Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

#### ANEXO V

### Regulamento de segurança e saúde no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Objetivo

1- O presente anexo tem como objetivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da atividade da empresa na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

2- O presente regulamento integra o anexo relativo à «utilização equipamentos de segurança».

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A empresa e os trabalhadores obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde e segurança no trabalho, devendo os trabalhadores ser informados das normas correspondentes.

#### Artigo 3.º

##### Deveres da empresa

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a saúde e segurança dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

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

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

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

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

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

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

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de saúde e segurança no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;

o) Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em

qualquer caso, a evolução da técnica.

3- A empresa suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.

5- A empresa deve observar as prescrições legais assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança e saúde no trabalho.

6- A empresa obriga-se, sempre que possível, a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

#### Artigo 4.º

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de saúde e segurança no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

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

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

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

#### Artigo 5.º

##### Responsabilidade do conselho de gestão

1- Compete ao conselho de gestão:

- a) Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;
- b) Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;
- c) Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;
- d) Assegurar treino e formação aos trabalhadores;
- e) Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;
- f) Promover a existência permanente de equipamentos individuais e coletivos de segurança;
- g) Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SST;
- h) Apoiar os técnicos de segurança nas suas atividades de prevenção e proteção;
- i) Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

#### Artigo 6.º

##### Responsabilidade dos técnicos de segurança

1- Compete aos técnicos de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e proteção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes atividades:

- a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;
- b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
- c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de proteção;
- d) Coordenar tecnicamente as atividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho;
- e) Participar na organização do trabalho;
- f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;
- h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;

i) Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;

j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;

k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.

2- Nos termos do disposto na alínea d) do número anterior, compete aos técnicos de segurança desenvolver as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais, nomeadamente:

- a) Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;
- b) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
- c) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
- d) Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
- e) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- f) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- g) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- h) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- i) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- j) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

#### Artigo 7.º

##### Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e atualizada sobre:

- a) Os riscos para a saúde e segurança, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;
  - b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminente;
  - c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.
- 2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior, deve ser sempre facultada ao trabalhador nos seguintes casos:
- a) Admissão na empresa;
  - b) Mudança de posto de trabalho ou funções;
  - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
  - d) Adoção de uma nova tecnologia;
  - e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.

## Artigo 8.º

### Direito de formação

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

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

3- A empresa, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela Palmela Desporto, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

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

## Artigo 9.º

### Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste AE e da lei, a empresa deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

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

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

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

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

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

h) O material de proteção que seja necessário utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e preven-

ção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respetivo parecer.

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

5- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

6- Na eventualidade da empresa não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

7- As consultas feitas pela empresa aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço.

8- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

## Artigo 10.º

### Representantes dos trabalhadores

1- Entendem-se por representantes dos trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos termos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da saúde e segurança no trabalho.

2- Os RT são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>

4- O número de RT é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.

5- O exercício das funções dos RT não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup> garante aos RT, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua atualização, quando necessária.

7- O mandato dos RT é de 3 anos.

8- A substituição dos RT só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma, aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

## Artigo 11.º

### Processo de eleição

1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT) e à Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

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

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os RT eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- A empresa compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.

## Artigo 12.º

### Crédito de horas

1- Os RT dispõem de um crédito de 6 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup> por escrito e justificadamente, com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

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

5- As ausências referidas no número anterior são comuni-

cadas, por escrito, com dois dias de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

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

## Artigo 13.º

### Outros direitos dos RT para saúde e segurança no trabalho

1- A empresa compromete-se a colocar ao dispor dos RT as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8.º do presente anexo, os RT para saúde e segurança no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup> deve proporcionar condições para que os RT recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os RT têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pela empresa.

6- Os RT têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a saúde e segurança no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

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

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da ata deve ser dada uma cópia aos RT para arquivo próprio.

## Artigo 14.º

### Serviço de saúde e segurança no trabalho (SST)

1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (ST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO).

2- A empresa garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.

3- As atividades técnicas de higiene e segurança no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de higiene e segurança

no trabalho, devidamente certificados.

4- Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7 do presente anexo.

#### Artigo 15.º

##### Atividades principais

1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde e segurança dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, os serviços de segurança e saúde no trabalho devem garantir a realização das seguintes atividades:

a) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da empresa na conceção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na seleção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;

b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da empresa, a avaliação de riscos e as respetivas medidas de prevenção e proteção;

c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respetivos relatórios;

d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adotadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;

e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita, pelo menos, uma vez por ano;

f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;

g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;

h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;

i) Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e proteção, individual e coletiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de proteção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adotar em caso de perigo grave e eminente;

j) Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter atualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;

k) Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;

l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respetivas medidas de prevenção e proteção e a forma como se aplicam em cada profissão;

m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas em contexto laboral;

n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;

o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho;

q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respetivas participações obrigatórias e relatórios internos;

r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;

s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.

3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;

b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança e saúde no trabalho;

c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, origem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;

d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo gabinete de recursos humanos e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;

e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter atualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.

5- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua atividade em estreita articulação com o conselho de gestão da Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

## Artigo 16.º

### Serviço de saúde ocupacional

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

2- A empresa deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.

3- As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas pelo médico do trabalho.

4- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;

c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.

5- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.

6- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.

7- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra a hepatite B para trabalhadores que exercem atividades de maior risco.

8- Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.

9- O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

## Artigo 17.º

### Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.ª, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

## Artigo 18.º

### Ficha de aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos da empresa.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

## Artigo 19.º

### Encargos

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

## ANEXO VI

### Prevenção e controlo do consumo de bebidas alcoólicas e outras substâncias psicoativas

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Âmbito e objeto

1- O presente anexo estabelece os procedimentos a adotar na prevenção e consumo de álcool e drogas em meio laboral.

2- Este anexo tem como finalidade prioritária contribuir para a saúde e bem-estar de todos e todas os que, independentemente do vínculo, natureza das funções que exerçam e/ou das responsabilidades que tenham na empresa, salvaguardando a sua segurança nos locais de trabalho.

3- A empresa atuará sempre com vista à reabilitação de trabalhador com problemas relacionados com o consumo de álcool e substâncias psicoativas.

4- Podem ser submetidos a testes de controlo de alcoolemia e drogas todos os trabalhadores, cuja natureza do seu posto de trabalho e/ou das suas funções, ponha em risco a sua segurança e saúde ou a de terceiros.

#### Artigo 2.º

##### Definições

Para o disposto no presente anexo, entende-se por:

a) Bebida alcoólica: Toda a bebida que, por fermentação, destilação ou adição, contenha um título alcoométrico superior a 0,5 l;

b) Droga: termo que se emprega com vários sentidos:

i) No sentido médico, é toda a substância que pode evitar ou curar uma doença, ou melhorar o bem-estar físico ou psicológico de uma pessoa: analgésicos, anti-histamínicos, antireumáticos, indutores de sono, antidepressivos e tranquilizantes, entre outros;

ii) Na linguagem comum, o termo refere-se a substâncias psicoativas e, em particular, às drogas ilícitas ou ilegais, entre as quais destacamos: haxixe, heroína, cocaína, ecstasy, LSD, morfina;

iii) Em contexto laboral, a expressão «álcool e outras drogas» destina-se a chamar a atenção para o facto de substâncias como o tabaco, o álcool, o café, o chá ou o cacau serem drogas, apesar de legais;

iv) Para efeitos do presente clausulado, o termo «droga» reporta-se ao conceito utilizado em linguagem comum.

c) Substância psicoativa: Uma substância que, quando ingerida, bebida, injetada, fumada, inalada pode alterar o humor, comportamento e processo cognitivo, por afetação do sistema nervoso central;

d) Tolerância: Capacidade do organismo para reagir ao álcool ou drogas. O consumo regular provoca uma maior tolerância, levando o organismo a precisar de ingerir mais quantidade para produzir os efeitos pretendidos;

e) Dependência: Necessidade que a pessoa tem de ingerir, repetidamente, doses de álcool, drogas ou medicamentos, para se sentir bem ou para que não se sintam mal.

f) Alcoolismo: Problema de saúde primário, crónico cujo desenvolvimento e manifestações são influenciados por fatores genéticos, psicossociais e ambientais. O problema é frequentemente progressivo e fatal. Caracteriza-se por um controlo deficiente contínuo ou periódico sobre o consumo de bebidas alcoólicas, obsessão com o álcool, consumo de bebidas alcoólicas apesar das consequências adversas e distorção do pensamento, nomeadamente negação.

#### Artigo 3.º

##### Campanhas de prevenção

A empresa e o STAL comprometem-se a desenvolver ações de informação, sensibilização e formação sobre o consumo de álcool e drogas, destinadas a todas as pessoas que desempenham funções no âmbito da empresa, independentemente do seu vínculo profissional.

#### Artigo 4.º

##### Princípios gerais

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

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

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

4- Durante o tratamento, a empresa garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções nos termos definidos na legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, participam em todas as fases deste processo, designadamente na sua conceção, implementação, acompanhamento e avaliação do presente anexo.

## CAPÍTULO II

### Realização de testes para controlo de álcool e drogas

#### Artigo 5.º

##### Competência para a realização de exames

1- A realização de testes de controlo de álcool e/ou drogas é feita por solicitação e/ou responsabilidade do médico do trabalho ou por entidade protocolada para o efeito.

2- Quando a realização de testes é efetuada por entidade protocolada, fica a mesma obrigada por contrato escrito, ao cumprimento do sigilo médico inerente à realização dos testes referidos no número 1 deste artigo.

3- Os testes são realizados por profissionais de saúde, em local reservado por estes e destinam-se, exclusivamente, a verificar a aptidão do trabalhador/a para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 6.º

##### Testes de despistagem do consumo de álcool e/ou drogas

1- A determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) é feita através da análise do ar expirado (TAE), utilizando um alcoolímetro, devidamente aprovado, ou por meio de métodos biológicos.

2- A determinação de drogas é realizada por meio de kit rápido ou, também ela, por meio de métodos biológicos.

### Artigo 7.º

#### Métodos biológicos

1- Para além dos exames referidos no artigo anterior, poderá ser feita colheita através de métodos biológicos.

2- A recolha por métodos biológicos assenta, fundamentalmente, em análises ao sangue ou à urina.

3- Os métodos biológicos podem ser utilizados para:

a) Determinação imediata da taxa de álcool no sangue, dispensando o alcoolímetro;

b) Realização da contraprova, no caso desta ter sido solicitada pelo trabalhador;

c) Determinação imediata da presença de substâncias psicoativas.

### Artigo 8.º

#### Realização dos testes

1- Antes da realização dos referidos testes, o trabalhador deve ser devidamente informado sobre a finalidade do mesmo, quem tem acesso à informação e as condições, momento e realização do controlo.

2- O trabalhador pode, se assim o entender, solicitar a presença de uma testemunha de sua confiança durante a realização do teste.

3- A recusa do trabalhador em realizar os testes não pode levar à presunção de que este se encontra sob efeito das substâncias a controlar.

### Artigo 9.º

#### Resultados de exames

1- Partindo do princípio enunciado pela Organização Mundial de Saúde, segundo o qual a mesma quantidade de bebida, ingerida pela mesma pessoa, pode resultar em taxas de alcoolemia diferentes, consoante o estado psicológico e a situação em que esta se encontra:

a) Os resultados obtidos pela realização dos testes devem ser analisados caso a caso;

b) Tomando como referência a taxa de 0,5 gramas de álcool no sangue, caberá sempre ao profissional de saúde determinar se o trabalhador está ou não apto para a execução das suas tarefas em condições que garantam a sua segurança e saúde, bem como a de terceiros.

### Artigo 10.º

#### Obrigações de sigilo

1- Os valores obtidos na realização dos testes de controlo de álcool e/ou drogas são registados pelo profissional de saúde na «ficha clínica» do trabalhador, devendo o médico entregar uma cópia da mesma ao trabalhador sempre que esta seja solicitada.

2- Qualquer informação relativa à saúde do trabalhador é de acesso restrito do médico do trabalho ou, sob sua direção e controlo, a outros profissionais de saúde obrigados por sigilo profissional, em virtude do que os resultados enunciados no ponto anterior não podem ser fornecidos, sob qualquer pretexto, a outra entidade que não às autoridades de saúde e

aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

3- Com base na ficha clínica, o médico do trabalho preenche a «ficha de aptidão», onde indica se o trabalhador está apto, não apto ou apto com restrições, para desempenhar as suas funções, garantindo que da mesma não constam quaisquer elementos que envolvam sigilo profissional.

4- Em caso de aptidão parcial, pode o médico indicar que outras tarefas, dentro do seu conteúdo funcional, pode o trabalhador desempenhar.

5- Da ficha de aptidão deve ser dada cópia ao GRH da empresa.

### Artigo 11.º

#### Problemas de saúde relacionados com o álcool e/ou drogas

1- Os trabalhadores que sofrerem de problemas relacionados com o álcool e/ou drogas devem receber o mesmo tratamento que os trabalhadores que sofrem de outros problemas de saúde.

2- A informação relativa a problemas relacionados com o álcool e/ou drogas não deve ser incluída no processo pessoal do trabalhador, mas arquivada em separado.

3- Quando os problemas enunciados no número 1 deste artigo determinem a inaptidão do trabalhador para o desempenho das suas tarefas, a Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup> deve, através do médico do trabalho, ajudar o trabalhador no aconselhamento, tratamento e reabilitação necessárias.

4- O trabalhador só pode ser orientado para aconselhamento, tratamento e reabilitação se essa for sua vontade expressa.

### Artigo 12.º

#### Avaliação

1- Sem prejuízo de outras avaliações, as disposições constantes do presente anexo são analisadas e avaliadas anualmente.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores bem como as suas estruturas sindicais, são parte integrante no processo de avaliação referido.

## ANEXO VII

### Utilização equipamentos de segurança

(A que se refere o número 2 do artigo 1.º do Regulamento de Segurança e Saúde no trabalho)

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Objetivo

O presente anexo tem por objetivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário

de trabalho e equipamentos de proteção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a empresa considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas atividades.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:

- a) De atendimento e/ou em contacto direto com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Técnicos de manutenção;
- d) Administrativos.

2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de proteção individual, é obrigatória.

#### Artigo 3.º

##### Princípios gerais

1- No âmbito da decisão sobre as medidas de proteção a adotar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a empresa obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva sobre as medidas de proteção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de proteção.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Artigo 4.º

##### Obrigações da empresa

1- Constituem obrigações da empresa:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores o EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de proteção e prevenção existentes, bem como sobre a correta utilização dos respetivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
- c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.

2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expres-

sa da empresa, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

#### Artigo 5.º

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar corretamente o EPI e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
- c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na empresa devem entregar à respetiva chefia ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

#### Artigo 6.º

##### Equipamento de proteção individual

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

2- O EPI é de uso estritamente pessoal.

3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e EPI.

2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

#### Artigo 8.º

##### Restrições ao uso de EPI

1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.

2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

#### Artigo 9.º

##### Cacifos

1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos, consoante se mostre necessário, para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do

utilizador.

2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

### CAPÍTULO III

#### Equipamentos de proteção individual

##### Artigo 10.º

###### Adequação dos EPI

Os EPI devem ser adequados às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

##### Artigo 11.º

###### Características gerais dos EPI

1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:

- a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;
- b) Respeitar as normas de conceção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.

2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.

3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

##### Artigo 12.º

###### Escolha dos EPI

1- Compete à empresa, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;
- b) Identificar o equipamento de proteção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

##### Artigo 13.º

###### Utilização de EPI

1- É obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual adequados nas seguintes situações:

- a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através de proteção coletiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;
- b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;
- c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.

2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.

3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela empresa.

4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.

5- As chefias diretas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.

##### Artigo 14.º

###### Aquisição e entrega de EPI

1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na empresa ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.

2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.

3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas.

4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência suscetível de diminuir o seu nível de proteção.

5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de proteção normal adequado.

6- A requisição dos EPI será efetuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.

7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.

8- As devoluções de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

9- Sem prejuízo do disposto no número 2 deste artigo, a designação dos EPI a atribuir, o número de unidades e o período de duração dos mesmos constam de regulamento específico a elaborar pelas partes outorgantes no prazo de 90 dias a contar da data em vigor do presente AE.

##### Artigo 15.º

###### Manutenção e conservação dos EPI

1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.

2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.

3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da empresa, designadamente nos cacifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

## CAPÍTULO IV

### Disposições gerais

#### Artigo 16.º

##### Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias

1- A empresa obriga-se, sempre que possível, a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.

3- Os vestiários devem, sempre que possível, ser bem iluminados e ventilados, comunicar diretamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infetantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.

5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.

6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar direta para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

#### Artigo 17.º

##### Primeiros socorros

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

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 18.º

##### Conhecimento aos trabalhadores

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da empresa, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

#### Artigo 19.º

##### Procedimento disciplinar

A violação culposa das normas presentes neste anexo é

passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 20.º

##### Normas supletivas

1- Em tudo o que for omissivo no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela empresa, em conjunto com o serviço de segurança e saúde no trabalho e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO VIII

### Regulamento de trabalho por turnos

#### Artigo 1.º

##### Âmbito e vigência

1- O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>, abreviadamente denominada por empresa, que prestam ou venham a prestar a sua atividade em regime de turnos.

2- Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE do qual faz parte integrante.

#### Artigo 2.º

##### Organização

1- A organização do trabalho por turnos obedecerá aos seguintes princípios:

a) A implementação do trabalho em regime de turnos fica condicionada à consulta prévia a estrutura sindical, a qual se pronunciará no prazo máximo de 10 dias uteis;

b) Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho;

c) Os turnos poderão, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências e interesses manifestados pelos trabalhadores, procurando adequá-los com as necessidades do serviço;

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

e) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, incluindo nos turnos rotativos;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que a cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tem direito.

#### Artigo 3.º

##### Dispensa do trabalho por turnos

1- O trabalhador pode ser dispensado de prestar a sua atividade em regime de turnos com fundamento em motivo aten-

dível e devidamente justificado.

2- A decisão que indefere o pedido formulado nos termos do número anterior deve ser fundamentada em concretas razões de serviço que obstem à pretendida dispensa.

#### Artigo 4.º

##### Conceitos

1- Horário de turnos rotativos - É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- Regime da laboração contínua - É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- Folgas de compensação - São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos.

4- Descanso compensatório - É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

5- Trabalho em regime de turnos permanente - É o trabalho prestado em todos os sete dias da semana.

6- Trabalho em regime de turnos semanal prolongado - É o trabalho realizado em todos os cinco dias úteis da semana e no sábado ou no domingo.

7- Trabalho em regime de turnos semanal - É o trabalho prestado apenas nos dias úteis da semana.

#### Artigo 5.º

##### Organização das escalas de turnos

1- Compete à empresa a organização ou modificação das escalas de turno, após consulta prévia do sindicato outorgante, direito que deverá ser exercido no prazo de 10 dias úteis.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de dezembro do ano anterior.

3- O regresso do trabalhador de um período de ausência ao serviço e independentemente do motivo, determina que retome a sua atividade no turno que lhe competiria.

#### Artigo 6.º

##### Folgas de compensação e descanso compensatório

1- O descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

3- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação e os descansos compensatórios

serem gozados em dias diferentes dos referidos nos números anteriores.

#### Artigo 7.º

##### Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas no AE.

2- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, por facto que não lhe seja imputável, e desde que tenha prestado a sua atividade em regime de turnos por um período de 10 anos, seguidos ou interpolados, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber pelo período de doze meses.

#### Artigo 8.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na legislação laboral vigente.

## ANEXO IX

### Regulamento de assiduidade e pontualidade

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que desempenhem funções na Palmela Desporto, Empresa Local de Promoção do Desporto, Saúde e Qualidade de Vida, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>, doravante empresa, independentemente da natureza do vínculo contratual.

2- Para verificação do cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade e do direito de auferir o subsídio de alimentação, todos os trabalhadores e dirigentes devem proceder ao registo dos seus tempos de trabalho, nomeadamente, o registo de entrada e saída de acordo com o respetivo horário de trabalho.

3- O conselho de gestão, sob proposta fundamentada do superior hierárquico, pode isentar temporariamente um trabalhador do cumprimento de normas do presente regulamento, designadamente, com fundamento em conveniência de serviço e na medida do estritamente necessário.

#### Artigo 2.º

##### Comparência ao serviço

Os trabalhadores devem comparecer regularmente ao serviço, dando estrito cumprimento ao horário de trabalho fixado, devendo permanecer no local de trabalho e não podendo deste ausentar-se, sob pena de marcação de falta, sem prejuízo de, por razões fundamentadas de serviço e pelo período de tempo estritamente necessário, for determinada por superior hierárquico a prestação da sua atividade laboral em local diverso.

### Artigo 3.º

#### Comunicação de dados

1- Os trabalhadores têm o dever de comunicar e de atualizar os seus dados pessoais junto do gabinete de recursos humanos (GRH), sendo garantida a proteção dos seus dados pessoais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores têm direito ao atendimento individualizado e confidencial, bem como ao acompanhamento e prestação de esclarecimentos que sejam requeridos.

### Artigo 4.º

#### Conservação dos terminais

1- Os trabalhadores devem fazer uso de modo prudente dos terminais afetos ao controlo da sua assiduidade e pontualidade.

2- A utilização indevida dos terminais de controlo de assiduidade e pontualidade, constitui infração disciplinar e será sujeita, após o decurso do procedimento legalmente previsto, às consequências legalmente estatuídas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a utilização indevida dos terminais de controlo de assiduidade e pontualidade poderá gerar a responsabilidade civil e criminal do trabalhador.

### Artigo 5.º

#### Tolerância de ponto

1- Todos os trabalhadores que, devido à natureza específica da sua atividade laboral, sejam obrigados a prestar serviço nos dias em que, por decisão do conselho de gestão, seja concedida tolerância de ponto, deverão proceder ao registo dos seus tempos de trabalho, sendo-lhes permitido o gozo daquele benefício em data posterior, a acordar com o seu superior hierárquico, como compensação, no prazo máximo de 1 mês.

2- As tolerâncias de ponto não beneficiam os trabalhadores ausentes do serviço, designadamente, em período de gozo de férias ou no exercício de qualquer outro direito que os isenta da prestação de trabalho.

### Artigo 6.º

#### Regras de controlo de pontualidade e assiduidade

1- A pontualidade e a assiduidade do trabalhador são aferidas através do registo efetuado em equipamento automático, no início e termo de cada período de trabalho, devendo os trabalhadores da empresa:

a) Registrar obrigatoriamente a entrada e saída, no equipamento próprio, antes e depois de cada um dos períodos de trabalho;

b) Cumprir o seu horário de trabalho, sem interrupções, salvo nos casos previstos no artigo 2.º

2- Constitui infração disciplinar a marcação da entrada e saída de qualquer dos períodos diários, por outrem que não seja o titular.

3- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta, havendo

lugar à marcação de meio dia de falta até que o saldo negativo atinja três horas e meia e à marcação de um dia de falta quando aquele ultrapasse as três horas e meia e seja inferior a sete horas, salvo nos casos em que, por opção do trabalhador, possa ser descontado no período de férias.

4- O superior hierárquico é responsável pela observação do cumprimento das presentes normas e procedimentos, devendo informar o GRH de quaisquer atos irregulares de que tenha tomado conhecimento.

5- A ausência de registo nos termos anteriormente previstos consideram-se ausências ao serviço, devendo ser justificadas nos termos legalmente consagrados.

6- O controlo de assiduidade e pontualidade é realizado no edifício onde esteja localizado o posto de trabalho do trabalhador ou, alternativamente, onde a escala de serviço assim o determinar.

### Artigo 7.º

#### Aferição da assiduidade

1- O período de aferição da assiduidade e pontualidade é mensal, sendo a contabilização dos tempos de trabalho prestados pelos trabalhadores efetuada pelo GRH, com base nos registos obtidos do sistema de controlo da assiduidade e nas justificações apresentadas, nos termos da legislação em vigor.

2- Compete ao superior hierárquico com competência para o efeito a verificação da assiduidade e pontualidade dos trabalhadores, assim como a participação, superiormente, das irregularidades detetadas de que tenha conhecimento, pelo que, até ao 5.º dia útil de cada mês, lhes será remetido pelo GRH relatório de assiduidade e pontualidade dos trabalhadores sob a sua dependência hierárquica, relativo ao mês anterior.

3- O relatório referido no número anterior, depois de visado pela hierarquia competente, é devolvido ao GRH, no prazo de 2 dias úteis, a fim de ser disponibilizado aos trabalhadores para efeitos de consulta.

4- Eventuais reclamações deverão ser apresentadas ao GRH no prazo de 5 dias úteis seguintes à data em que o trabalhador tiver conhecimento do relatório suprarreferido.

5- Os relatórios de assiduidade e pontualidade, depois de revistos, serão de imediato submetidos pelo GRH a despacho superior, sendo neles assinalados os casos de incumprimento das disposições regulamentares, bem como outros aspetos suscetíveis de influenciar o controlo de assiduidade e pontualidade.

### Artigo 8.º

#### Ausências ao serviço

1- As ausências ao serviço sem justificação determinam a marcação de falta.

2- A inexistência de registo no equipamento automático de controlo de assiduidade e pontualidade em dia de trabalho é considerada ausência ao serviço, devendo a respetiva falta ser justificada nos termos da lei, exceto se a ausência de registo for suprida mediante informação do trabalhador, sufragada pelo superior hierárquico.

3- As ausências motivadas por tolerâncias de ponto, dispensas, prestação de serviço externo, frequência de ações de formação ou participação, quando superiormente determinada, em reuniões, seminários ou outros eventos de idêntica natureza, realizados no território nacional ou no estrangeiro, são consideradas como prestação de serviço efetivo para todos os efeitos legais.

4- As ausências motivadas pela prestação de serviço externo são comunicadas pelo trabalhador ao seu superior hierárquico, imediatamente após o regresso ao posto de trabalho.

5- Nas situações decorrentes de erro do trabalhador, do não funcionamento ou do deficiente funcionamento do equipamento automático ou da sua má utilização, o trabalhador deve comunicar à sua chefia essa ocorrência, de imediato ou no prazo máximo de 48 horas, para efeitos de validação.

#### Artigo 9.º

##### Justificação das faltas e do incumprimento do horário

1- As justificações de ausências são feitas através de correio eletrónico ou, na inexistência deste em impresso próprio, ambos dirigidos ao superior hierárquico.

2- O trabalhador deverá apresentar a justificação referida no número anterior, no prazo máximo de 2 dias após a realização da ocorrência que determinou a ausência, devendo cada superior hierárquico validar essa justificação num prazo máximo de 2 dias após a submissão da mesma.

#### Artigo 10.º

##### Dispensa de serviço e tolerâncias

1- Independentemente da modalidade de horário, os trabalhadores gozam de uma tolerância de 10 minutos diários nas entradas no primeiro período de trabalho e no segundo período, até ao limite de 60 minutos por mês.

2- Ao trabalhador com desempenho não inferior a suficiente, respeitante ao ano anterior de exercício de funções, é concedida uma dispensa de prestação de trabalho no dia do seu aniversário.

#### Artigo 11.º

##### Regime subsidiário

Em tudo o que não estiver previsto no presente regulamento aplica-se o disposto na legislação vigente ou no presente AE.

#### Artigo 12.º

##### Uso fraudulento

O uso fraudulento do sistema de controlo de assiduidade e pontualidade, assim como o desrespeito pelo cumprimento do presente regulamento constitui infração disciplinar em relação ao seu autor ou a quem este beneficiar.

## ANEXO X

### Tabela de integração - Técnicos profissionais de desporto

#### SECÇÃO A

#### Tabela de integração

Ano de admissão	Modalidade trabalho*	Retribuição referência	Retribuição alvo	2022	2023	2024	2025	2026
Grupo I - Admissão em 2000								
2000	TI	1 168,57 €	1 900,00 €	1 250,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 700,00 €	1 900,00 €
2000	TI	1 168,57 €	1 900,00 €	1 250,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 700,00 €	1 900,00 €
2000	TI	1 168,57 €	1 900,00 €	1 250,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 700,00 €	1 900,00 €
2000	TI	1 168,57 €	1 900,00 €	1 250,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 700,00 €	1 900,00 €
2000	TI	1 027,54 €	1 900,00 €	1 250,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 700,00 €	1 900,00 €
2000	TI	1 067,83 €	1 900,00 €	1 250,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 700,00 €	1 900,00 €
2000	TI	1 168,57 €	1 900,00 €	1 250,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 700,00 €	1 900,00 €
Grupo II - Admissão 2003 a 2011								
2003	TP	1 390,00 €	1 650,00 €	1 400,00 €	1 450,00 €	1 500,00 €	1 550,00 €	1 650,00 €
2007	TP	1 635,20 €	1 650,00 €	1 650,00 €	-	-	-	-
2007	TI (desde 2019)	1 027,54 €	1 650,00 €	1 200,00 €	1 300,00 €	1 400,00 €	1 550,00 €	1 650,00 €
2011	TP	1 881,60 €	1 900,00 €	1 900,00 €	-	-	-	-
2011	TP	1 045,80 €	1 650,00 €	1 100,00 €	1 200,00 €	1 350,00 €	1 500,00 €	1 650,00 €

Grupo III - Admissão 2014 e 2015								
2014	TP	1 265,60 €	1 350,00 €	1 300,00 €	1 350,00 €	-	-	-
2015	TP	1 176,00 €	1 350,00 €	1 200,00 €	1 250,00 €	1 300,00 €	1 350,00 €	-
2015	TP	1 258,60 €	1 350,00 €	1 300,00 €	1 350,00 €	-	-	--
Grupo IV - Admissão 2016 e 2017								
2016	TP	1 421,00 €	1 450,00 €	1 450,00 €	-	--	-	--
2016	TP	1 139,60 €	1 250,00 €	1 150,00 €	1 200,00 €	1 250,00 €	-	-
2017	TP	886,50 €	1 250,00 €	1 050,00 €	1 100,00 €	1 150,00 €	1 200,00 €	1 250,00 €
2017	TP	1 605,80 €	1 650,00 €	1 650,00 €	-	-	-	-
Grupo V - Admissão 2018								
2018	TP	954,80 €	1 00,00 €	1 050,00 €	1 100,00 €	1 150,00 €	1 200,00 €	-
2018	TP	819,00 €	1.200,00 €	1.050,00 €	1 100,00 €	1 150,00 €	1 200,00 €	-
2018	TP	1 191,40 €	1 200,00 €	1 200,00 €	--	-	-	-
Grupo VI - Admissão 2019								
2019	TP	819,00 €	1 050,00 €	1 050,00 €	-	-	-	-

\* Modalidade de trabalho consoante se trate de contrato de trabalho a tempo inteiro (TI) ou tempo parcial (TP).

## SECÇÃO B

### Regras de integração para os trabalhadores actualmente integrados na carreira de técnico profissional de desporto

1- Na carreira de técnico de desporto, a integração na tabela salarial faz-se consoante a habilitação académica e/ou as valências que cada trabalhador possua.

2- Os trabalhadores atualmente integrados na carreira de técnico profissional de desporto são integrados na carreira técnica e na categoria de técnico de desporto, no escalão a que corresponda a remuneração imediatamente superior àquela que auferiam até à entrada em vigor do AE.

3- Para efeitos do disposto no número anterior os trabalhadores são distribuídos por seis grupos consoante a data de admissão na empresa, nos termos da tabela constante da secção a do presente anexo, correspondendo cada grupo a um valor de referência (obtido pela aplicação do valor hora mais elevado de entre os trabalhadores de cada grupo) com o objetivo final a atingir até ao ano de 2026 (último ano da vigência inicial do AE).

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no caso de trabalhadores cuja retribuição actual já seja superior ao valor de referência para o grupo onde estão incluídos, a sua integração na tabela faz-se de imediato no escalão correspondente ao valor já auferido, ou inexistindo este, no escalão imediatamente superior à retribuição actual, em cumprimento do princípio da irredutibilidade da retribuição.

5- Os trabalhadores já integrados no valor de referência (ou com diferenças remuneratórias inferiores a 50 euros, ou, independentemente do valor em diferença, inferior ao 1.º escalão de entrada na categoria) são colocados na posição da tabela correspondente ao mesmo com o início da vigência do AE.

6- Até à integração de cada um dos trabalhadores abrangidos na posição final a atingir em sede da tabela salarial, não são aplicáveis as regras de progressão decorrentes da avaliação de desempenho, (embora se mantenha a avaliação de desempenho anual). A partir do momento em que cada trabalhador atinge a retribuição alvo, aplicam-se as regras da progressão decorrentes da avaliação de desempenho.

7- Da integração na tabela não podem resultar reduções da retribuição base mensal de referência.

8- As regras previstas na presente secção são aplicáveis aos trabalhadores em tempo parcial com as necessárias adaptações, correspondendo a sua retribuição efectiva ao proporcional do valor do escalão onde são integrados, para o tempo de trabalho efectivamente prestado, nos termos contratuais e legalmente vigentes.

Depositado em 27 de junho de 2022, a fl. 195 do livro n.º 12, com o n.º 147/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Sindicato da Banca,  
Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o  
Sindicato dos Jornalistas**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO («MAIS SINDICATO») que presta os serviços compreendidos nas atividades de serviços de organização sindical correspondente ao CAE 94200 e, por outro, os jornalistas ao seu serviço, representados pelo sindicato outorgante.

2- Para efeitos do disposto no Código do Trabalho, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 2 (dois) trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constantes do anexo I.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência, renovação automática e sobrevivência**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de quarenta e oito meses e renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, são revistas anualmente e reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, a presente convenção mantém-se em regime de sobrevivência nos termos legais.

7- Da proposta e contraproposta de revisão serão enviadas cópias ao ministério competente.

**CAPÍTULO II**

**Classificação e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Preenchimento de vagas**

O preenchimento de vagas para os quadros da carreira de jornalista deve, preferencialmente, ser precedido de concurso interno, ao qual sucederá, se necessário, o recrutamento externo.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, sem prejuízo do período de sete dias previsto na lei para a entidade empregadora quando o período experimental tenha durado mais de 60 dias.

2- O período experimental é de 180 dias, nos contratos por tempo indeterminado, salvo para os trabalhadores da área da gestão que será de 240 dias.

3- Nos contratos a termo, o período experimental tem a duração de 30 dias, para os contratos de duração igual ou superior a 6 meses e 15 dias, nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses assim como nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Condições gerais de progressão**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do trabalhador aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, salvo quando equiparadas a tempo efetivo de trabalho nos termos da lei.

3- O exercício dos cargos de gestão e/ou funções de enquadramento é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Avaliação do desempenho profissional**

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- O MAIS SINDICATO deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- O sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, nomeadamente em:

a) Competências genéricas: transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: próprias do exercício profissional;

c) Competências institucionais: as que concorrem para atingir os objetivos do serviço ou departamento do MAIS SINDICATO.

4- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional, promoção e evolução na carreira.

5- O sistema de avaliação de desempenho é regulamentado pelo MAIS SINDICATO no prazo de 4 anos, após a publicação deste acordo em *Boletim do Trabalho e Emprego*, tendo em consideração a especificidade das funções e o parecer das respetivas hierarquias.

6- A elaboração do sistema de avaliação de desempenho pode contar com a participação do sindicato outorgante, devendo ainda ser objeto de parecer prévio do mencionado sindicato.

7- O MAIS SINDICATO deve instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

8- Caso o sistema de avaliação de desempenho não entre em vigor no prazo referido no número anterior da presente cláusula, os trabalhadores progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, considerando-se a sua promoção quando se esgote o período máximo de referência para o nível profissional em que se encontra classificado em conformidade com as regras a fixar pelo MAIS SINDICATO.

9- As competências técnicas específicas dos trabalhadores deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Enquadramento em níveis de retribuição

As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nas remunerações previstas no anexo II.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, garantias e deveres

Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O MAIS SINDICATO e o jornalista devem, no cumpro-

mento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa-fé.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

O MAIS SINDICATO deve, nomeadamente:

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

b) Prestar ao sindicato, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os jornalistas ao serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo, devendo a resposta ser de 30 dias quando estejam em causa o direito à informação previsto na lei, e de 90 dias nos restantes casos;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho, em conformidade com o presente acordo;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico e moral bem como garantir a proteção coletiva e individual do exercício profissional;

e) Promover a valorização técnico-profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas de jornalistas e da comissão de trabalhadores;

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

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as prescrições legais e convencionais vigentes;

j) 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;

k) Passar ao trabalhador, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço, assim como atividades funções, cargos exercidos, avaliações desempenhas e todas as referências profissionais por ele solicitadas.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

O trabalhador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência, com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas

normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade;

g) Velar pela conservação dos bens e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as demais decorrentes do presente acordo e as ordens dadas pela entidade empregadora.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Garantias do trabalhador

É proibido ao MAIS SINDICATO:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Despedir sem justa causa.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Processo individual

1- A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão, nomeadamente, os elementos relativos à admissão, carreira profissional, níveis de retribuição, funções desempenhadas, tarefas especiais realizadas, licenças e sanções disciplinares.

2- O processo do trabalhador pode ser consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na Lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Poder de direção

Compete ao MAIS SINDICATO estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem.

### SECÇÃO I

#### Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a 7 horas diárias e a 35 horas semanais, sem prejuízo de outros horários e de regimes específicos previstos na lei e no presente AE.

2- Sem prejuízo do mencionado no número anterior o MAIS SINDICATO e o trabalhador podem, mediante acordo, aumentar o período normal de trabalho para as 8 horas diárias e as 40 horas semanais.

3- Exceto para os trabalhadores que exerçam os horários flexíveis ou por turnos, aquando da alteração efetuada nos termos do número anterior, o MAIS SINDICATO deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo de despesas de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, entre outras.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Organização do tempo de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos na presente convenção e na lei, é da competência do MAIS SINDICATO estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, oito horas de período de descanso diário.

3- Os horários de trabalho são organizados segundo um dos seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Horário por turnos;

e) Jornada contínua.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário fixo

1- Sem prejuízo do disposto no número 3 da presente cláusula, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

2- Os horários fixos podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

3- Quando a organização do trabalho e a especificidade das funções aconselhe um horário fixo com prestação contínua de trabalho pelo mesmo trabalhador por período superior a seis horas, o intervalo de descanso pode ser reduzido para trinta minutos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

Considera-se horário flexível aquele que compreende uma variação das horas de início e de termo do período de trabalho diário em cinco dias por semana e que tem por base uma plataforma fixa diária de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

Considera-se horário desfasado aquele em que existem, para a mesma área ou posto de trabalho, dois ou mais horários, com início e termo diferenciados, com ou sem sobreposição parcial entre eles.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Horário por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A mudança do regime de turno só pode ocorrer após o descanso semanal.

3- O número de semanas necessárias para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por ciclo de horário.

4- A aferição da duração do período normal de trabalho semanal deve reportar-se a um período máximo de quatro semanas, cujo início corresponde sempre a uma segunda-feira.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

Considera-se jornada contínua aquela em que é ininterrupta a prestação de trabalho, por necessidade de regular o normal funcionamento do serviço, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- O MAIS SINDICATO e os trabalhadores podem acordar na prestação de trabalho a tempo parcial, definido por qualquer valor percentual inferior a 100 % do período normal de trabalho semanal.

2- O período normal de trabalho semanal poderá ser va-

riável em cada semana, determinando-se o valor percentual referido no número 1 anterior em função da média de horas de trabalho semanal, calculada para o período de 4 semanas, contado do início da prestação de trabalho.

3- Para efeitos de seleção do regime aplicável a determinado trabalhador a tempo parcial, considera-se que a sua prestação é equiparada à prestação típica prevista em termos gerais na presente convenção e nas normas legais, para a categoria profissional atribuída, sendo-lhe consequentemente aplicável o regime de prestações retributivas e acessórias mínimas, previsto nestes instrumentos, reduzidas proporcionalmente ao período normal de trabalho respetivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório por semana que deverá recair no domingo.

2- Os trabalhadores têm também direito a um dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Noção e natureza obrigatória do trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho.

2- Não é considerado trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado para substituição de perda de retribuição por motivo de faltas, nos termos do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Limites da duração do trabalho suplementar**

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

2- O limite estabelecido no número anterior da presente

cláusula é aplicável aos trabalhadores a tempo parcial, com redução em função do seu valor percentual.

## SECÇÃO II

### Objeto

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Funções compreendidas no objeto do contrato de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o MAIS SINDICATO atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I a este contrato, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

1- O MAIS SINDICATO pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- O trabalhador tem direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas, não adquirindo, contudo, quando retomar as funções compreendidas na atividade contratada, a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

## SECÇÃO III

### Local de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do trabalhador.

2- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

3- O local de trabalho pode ser constituído por um ou mais estabelecimentos do MAIS SINDICATO situados no mesmo

concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de locais de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o trabalhador obrigado a prestá-lo nos locais em que a atividade do MAIS SINDICATO venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do trabalhador a locais geograficamente diferenciados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1- O MAIS SINDICATO pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, pressupondo o seu regresso ao local de origem, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Entende-se que não há prejuízo sério sempre que o local de trabalho temporário se situe a uma distância inferior a 40 km em relação ao local de trabalho habitual.

4- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do trabalhador meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

5- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Transferência definitiva

1- O MAIS SINDICATO pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência cause prejuízo sério ao trabalhador este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação nos termos legais.

3- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, a indemnização prevista no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

4- Cabe ao trabalhador a alegação e prova do prejuízo sério referido nos números anteriores.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que a transferência

ocorra para qualquer localidade que não se situe a uma distância superior a 40 km em relação ao local de trabalho anterior.

6- A não verificação dos limites citados nesta cláusula não é suscetível de ser interpretada em sentido contrário, nem a não verificação dos limites citados nesta cláusula pode ser entendida como um indício da verificação de prejuízo sério.

7- O MAIS SINDICATO deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência.

## SECÇÃO IV

### Situações especiais

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que pressuponham especiais relações de confiança com titulares dos órgãos de administração ou direção deles diretamente dependentes e as categorias indicadas como exercendo cargos de gestão e/ou funções de enquadramento.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de trabalhadores com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem com o MAIS SINDICATO protocolos duráveis de intercâmbio de trabalhadores, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do trabalhador.

## SECÇÃO V

### Retribuição

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O anexo II estabelece a retribuição a atribuir no âmbito do período normal de trabalho.

4- Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>, número 2, prestem a sua atividade num período normal de trabalho de 8 horas diárias ou 40 horas semanais, têm direito a retribuição acrescida, proporcional ao número de horas de trabalho prestadas para além das 7 horas diárias e 35 horas semanais.

5- A retribuição do período de férias não inclui as presta-

ções retributivas relativas ao trabalho noturno e ao trabalho prestado em dias feriados.

6- O subsídio de Natal inclui a retribuição base, diuturnidades e a retribuição por isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal garantida

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é garantida a retribuição mensal constante do anexo II.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de valor proporcional ao horário em regime de tempo completo.

3- Se o subsídio de refeição for pago através da atribuição de vales de refeição o seu valor será fixado em função da correspondente isenção fiscal aplicável, garantindo-se sempre o pagamento do valor mínimo referido no número anterior.

4- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que, nos termos do disposto nos artigos 218.º e 219.º do Código do Trabalho, acordem na isenção de horário de trabalho com o MAIS SINDICATO têm direito à retribuição legalmente estabelecida para o efeito.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o trabalhador que exerça cargos de gestão ou funções de direção no MAIS SINDICATO ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao período de descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos dias feriados previstos neste acordo.

4- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com antecedência de três meses da não renovação do pedido de isenção.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho em dias feriados

1- O trabalho prestado em dia feriado pelos trabalhadores, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório com correspondente ao número de horas prestadas ou ao acréscimo de 50 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente contrato.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou dia feriado.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Descanso compensatório pela prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impedido do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o MAIS SINDICATO ou, na sua falta, pelo MAIS SINDICATO.

SECÇÃO VI

**Feriados, férias e faltas**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2- Os feriados considerados por lei como obrigatórios que recaiam em dia útil de folga do trabalhador conferem-lhe o direito a transferir a folga para um dos oito dias seguintes.

3- Nos feriados considerados pela lei como facultativos o MAIS SINDICATO, tendo em conta as necessidades do serviço, poderá instituir o regime de tolerância de ponto.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, tendo por referência o trabalho prestado no ano anterior.

2- A marcação do período de férias é preferencialmente feita por acordo entre o MAIS SINDICATO e o trabalhador.

3- Na falta de acordo cabe ao MAIS SINDICATO marcar o período de férias do trabalhador.

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

5- Quando o MAIS SINDICATO exerça a faculdade prevista no número 2 deve prever 10 dias úteis consecutivos de férias no período entre 1 de maio e 31 de outubro, se o trabalhador aceitar o gozo de férias interpoladas.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as que a lei classifica como tal e injustificadas todas as outras.
- 3- As ausências, faltas e dispensas relativas à parentalidade seguem o disposto na lei.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Efeitos das faltas**

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo nos casos em que a lei determina a perda de retribuição.

2- 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.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 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.

4- 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 MAIS SINDICATO recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

5- As faltas por falecimento de familiar, de afim ou de pessoa com que o trabalhador viva em regime de coabitação são consideradas serviço efetivo, mas implicam a perda do subsídio de refeição.

SECÇÃO VII

**Suspensão do contrato**

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Licenças sem retribuição**

1- O MAIS SINDICATO pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, desde que se enquadre no plano de formação estabelecido previamente com o acordo do MAIS SINDICATO.

3- O MAIS SINDICATO pode recusar a concessão de licença sem vencimento nos casos previstos na lei.

4- O trabalhador conserva o direito à categoria e ao lugar, mas o período de licença não conta para efeitos de antiguidade, salvo acordo escrito em contrário.

5- Mediante acordo escrito entre as partes, a licença sem vencimento pode expressar que o jornalista conserva o direi-

to à categoria profissional durante o período da licença sem vencimento e que esse período é considerado para efeitos de antiguidade.

## SECÇÃO VIII

### Greve

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Declaração de greve na vigência da presente convenção

1- Compete aos trabalhadores deste AE definir o âmbito de interesses a defender através da greve.

2- O regime da greve rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Aspetos sindicais

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Cobrança de quotas

1- Nos casos em que o MAIS SINDICATO cobre quotas sindicais aos trabalhadores filiados, nos termos da lei, o mesmo obriga-se a enviar ao sindicato outorgante, até ao 15 dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos do sindicato, cabendo a estes informar a entidade patronal da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

1- Para exercício da atividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior do MAIS SINDICATO, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais, dentro dos limites indicados no artigo 463.º do Código do Trabalho;

c) Dispor, a título permanente em conjunto com outras organizações sindicais e no interior do MAIS SINDICATO, de uma sala adequada ao exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do MAIS SINDICATO, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

e) Sendo delegado sindical, o direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte de comissão intersindical;

f) Para o exercício das suas funções, o membro de associação sindical tem direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês, e a faltas justificadas, nos termos do artigo 468.º do Código do Trabalho;

g) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical enquanto delegados sindicais, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviços;

i) Exigir do MAIS SINDICATO o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- O MAIS SINDICATO, enviará ao sindicato outorgante cópia do organograma dos serviços, bem como eventuais alterações, até 30 dias após a respetiva aprovação.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- O MAIS SINDICATO descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato outorgante e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que na declaração individual enviada ao seu sindicato e do MAIS SINDICATO assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a da revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão será composta por sete elementos:

a) Dois nomeados pelo sindicato signatário;

b) Dois pelo MAIS SINDICATO;

c) Um, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes quatro.

3- Cada parte designará três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente, da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada

parte, efetivos ou suplentes.

6- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de três por cada parte.

9- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

10- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

## CAPÍTULO VI

### Benefícios sociais

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1- Os trabalhadores com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO, mediante participação no valor de 1,5 % da sua retribuição.

2- Os trabalhadores com horário semanal entre as 25 horas e a 34 horas semanais, admitidos até 31 de dezembro de 2020, têm, conjuntamente com o seu agregado familiar, direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO mediante participação no valor de 1,5 % da sua retribuição, tendo por referência o horário das 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com horário semanal inferior a 25 horas semanais e admitidos até 31 de dezembro de 2020, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO.

4- Os trabalhadores com horário semanal igual ou superior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, têm, mediante participação no valor de 1,5 % da sua retribuição, direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO, não sendo, todavia, tal regime extensível ao seu agregado familiar.

5- Os trabalhadores com horário semanal inferior a 35 horas semanais e admitidos a partir de 1 de janeiro de 2021, não terão direito à assistência médica prestada pelo MAIS SINDICATO.

6- O presente regime é objeto de regulamentação autónoma e específica.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1- Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 20,00 €.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade e até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula seguinte.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula será

pago conjuntamente com o vencimento.

4- O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5- No caso de ambos cônjuges serem trabalhadores do MAIS SINDICATO, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele a quem for por eles indicado ou a quem tenha sido conferida a grada do menor, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será pago metade do subsídio a cada um dos progenitores.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família que frequente o ensino oficial ou oficializado:

a) Do 1.º ao 4.º ano .....	25,00 €;
b) Do 5.º ao 6.º .....	35,00 €;
c) Do 7.º ao 9.º .....	45,00 €;
d) Do 10.º ao 12.º .....	50,00 €;
e) Ensino superior .....	60,00 €.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regime omissivo

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente acordo de empresa.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e conteúdos funcionais

*Jornalista sénior* - É o jornalista que tem como principal e permanente função o exercício, com capacidade editorial, de funções, com um elevado grau de complexidade, de pesquisa, recolha, seleção e tratamento de factos, notícias ou opiniões, através de texto, imagem ou som, destinados à divulgação, com fins informativos ou noticiosos, pela imprensa ou qualquer outro suporte ou meio tecnológico.

As funções desempenhadas exigem elevada qualificação, experiência e preparação profissionais, ainda que não impliquem o exercício de cargos de direção ou chefia, bem como

aptidão para desenvolver de forma capaz qualquer tarefa no domínio da informação.

A título acessório pode ainda exercer a coordenação de outros jornalistas.

*Jornalista* - É o jornalista que tem como principal e permanente função o exercício, com capacidade editorial, de funções, com elevado grau de autonomia e responsabilidades profissionais, de pesquisa, recolha, seleção e tratamento de factos, notícias ou opiniões, através de texto, imagem ou som, destinados à divulgação, com fins informativos ou noticiosos, pela imprensa ou qualquer outro suporte ou meio tecnológico.

*Jornalista júnior* - É o jornalista que tem como principal e permanente função o exercício, sob instruções do jornalista sénior, e com capacidade editorial e aptidão prática, de funções de pesquisa, recolha, seleção e tratamento de factos, notícias ou opiniões, através de texto, imagem ou som, destinados à divulgação, com fins informativos ou noticiosos, pela imprensa ou qualquer outro suporte ou meio tecnológico há menos de cinco anos.

É o jornalista cujas funções estão sujeitas a uma supervisão direta e sistemática.

## ANEXO II

### Enquadramento das categorias profissionais em graus de retribuição

Categoria	Valor remuneratório mensal (35 horas)	Valor remuneratório mensal (40 horas)
Jornalista sénior	1 500,00 €	1 714,29 €
Jornalista	1 000,00 €	1 142,86 €
Jornalista júnior	750,00 €	857,14 €

Lisboa, 5 de maio de 2022.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

*António José Real da Fonseca*, na qualidade de presidente da direção.

*João Gonçalo Barros Ferreira*, na qualidade de secretário da direção.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

*Luís Filipe Simões*, na qualidade de presidente da direção.

*João Miguel Rodrigues*, na qualidade de secretário da direção.

Depositado em 22 de junho de 2022, a fl. 195 do livro n.º 12, com o n.º 145/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito pessoal)

(...)

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Setúbal.

(...)

4- O presente AE abrange 1 empregador e 10 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### (Âmbito temporal)

(...)

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

(...)

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

(...)

#### Cláusula 21.ª

##### (Abonos para falhas)

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 86,91 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

(...)

#### Cláusula 23.ª

##### (Prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores da Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos	45,76 €
De 10 a 14 anos	80,34 €
De 15 a 19 anos	94,70 €

De 20 a 24 anos	117,72 €
De 25 a 29 anos	140,74 €
Mais de 30 anos	169,58 €

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)**

(...)

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 69,15 € a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de janeiro das 00h00 às 8h00;
- 24 de dezembro das 16h00 às 24h00;
- 25 de dezembro das 0h00 às 8h00;
- 31 de dezembro das 16h00 às 24h00.

(...)

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho por turnos)**

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (355,69 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20,5 % do vencimento base do grupo H (285,95 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (216,20 €).

(...)

11- Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 9,29 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável mensalmente.

(...)

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Subsídio de prevenção)**

(...)

2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

- 42,15 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;
- 24,42 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

(...)

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Subsídio de transporte)**

Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio mensal de transporte no montante ilíquido de 362,00

euros, a pagar 12 vezes ao ano com a retribuição dos trabalhadores.

(...)

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Regime das grandes deslocações)**

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

(...)

b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 8,48 €, a ser pago antes da partida;

c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 16,91 €, a ser pago antes da partida;

(...)

CAPÍTULO XIV

**Prestações de carácter social**

(...)

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**(Refeitório)**

1- A SGSP dispõe de uma sala de refeições para os seus trabalhadores, assegurando que o local dispõe dos meios e condições de higiene adequadas.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/Jantar/Ceia ..... 11,00 €;

Pequeno-almoço ..... 5,00 €.

(...)

ANEXO IV

**Tabela salarial**

A	979,42
B	1 053,00
C	1 211,42
D	1 251,73
E	1 290,62
F	1 317,21
G	1 357,30
H	1 394,86
I	1 429,58
J	1 563,04
K	1 676,85
L	1 788,32
M	1 905,09
N	2 276,15
O	2 504,18
P	2 573,50

Lisboa, 13 de maio de 2022.

Pela Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA:

*Adelaide Bessa e Silva*, na qualidade de mandatária.

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

*Pedro Manuel Pereira Milheiro*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de junho de 2022, a fl. 194 do livro n.º 12, com o n.º 144/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ao contrato coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro**

A AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras, por um lado, e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020.

Para cumprimento das alíneas c) e g), do número 1, do artigo 492.º, da Lei n.º 7/2009, de 2 de fevereiro, a presente adesão estima-se que abrangerá cerca de 17 500 trabalhadores e 8000 empresas no distrito de Braga.

Lisboa, 31 de março de 2022.

Pela AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga:

*Domingos Macedo Barbosa*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

*Mário José Azevedo Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão:

*Fernando Xavier Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

*João Fernandes Cardoso Albuquerque*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

*José Hernâni Costa*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial de Guimarães:

*Jorge Manuel e Seíça Dinis Calvete*, na qualidade de administrador de insolvência.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ana Paula Rodrigues Quintela*, na qualidade de mandatária.

*Juliana Martins Ferreira*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 27 de junho de 2022, a fl. 195 do livro n.º 12, com o n.º 148/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais**

A MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal, com sede na Avenida da Liberdade, n.º 36, 2.º, 1269-047 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980 479 436, contribuinte da Segurança Social 29804794369, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Prof. Fernando da Fonseca, 16, 1600-618 Lisboa e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, pessoa coletiva n.º 501 081 674, com sede sita na Rua do Breiner, n.º 259, 1.º andar, 4050-126 Porto, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão à alteração ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outros e os sindicatos outorgantes, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2022.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo ACT em apreço um total de 1 empregador e 101 trabalhadores.

O acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional e à atividade de seguros.

O acordo de adesão acompanha a vigência do acordo coletivo de trabalho a que se adere.

O presente acordo é feito em 5 (cinco) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quinta a instruir o depósito na DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 2 de junho de 2022.

Pela MetLife Europe D.A.C. - Sucursal em Portugal:

*Ana Luísa Beirão*, na qualidade de representante legal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de presidente da direção.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Elisabete Dourado Silva Lima*, na qualidade de mandataria.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Paulo Jorge Rodrigues Silva*, na qualidade de legal representante.

Depositado em 27 de junho de 2022, a fl. 195 do livro n.º 12, com o n.º 149/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, foram publicados os estatutos do SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura, com inexactidão, pelo que, se procede à sua retificação:

Na página 2110 onde se lê:

«... Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - SINTARQ - Constituição...»

Deve ler-se:

«... SINTARQ - Sindicato dos Trabalhadores em Arquitectura - Constituição...»

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Nacional dos Professores Licenciados - SNPL - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Grasiela Maria Oliveira Pereira Costa Rodrigues.

Maria de Lurdes Ferreira Cabral Cavaleiro Costa e Almeida.

Maria do Rosário de Matos Gaspar Almeida.

Isabel Maria da Rocha Oliveira Santos.

Maria Conceição Silva Gonçalves.

Maria de Lurdes da Fonseca Dionísio dos Santos.

Maria João Nunes Oliveira.

Luís Miranda Rei.

Maria Alice da Silva Alves.

Maria Cristina da Silva Reboca Ferreira.

Ricardo Luís Tavares da Costa Prata.

Elvira Manuela dos Santos Magalhães Pinto.

Carmen Conceição Cardoso Ferreira.

João Pedro Moital Rodrigues.

Marília Redondo Pacheco.

Vera Andreia Leonardo Pina.

Alberta Fernanda Alves Nogueira Sousa.

Maria João Paradela Fragueiro Pinto.

Graça Maria Alves Pinto.

Lia Maria Alves Pinto.

Ângelo José Ledo de Matos.

Maria José Nunes Teixeira.

Roberto Paulo Mota Santos Peralta.

Leontino domingos Duarte Pereira.

Elisabete Maria do Cabo Gonçalves.

Maria Alice Ribeiro Cunha Silva Vieira.

Carla da Fonseca Miranda.

António Maria Rendeiro Porto Soares.

Paula Maria Espanha de Cardoso Proença.

Vítor Manuel Andrade Lima.

António Joaquim dos Anjos Pessoa.

Maria Eduarda Lima Alves de Oliveira.

Maria de Fátima Alves Lopes.

Carla Alice de Jesus Tomé.

José Ricardo Hernandez Loureiro.

Suplentes:

Maria Manuela de Carvalho Teixeira.

Maria Manuela da Graça Elias.

Maria Gabriela de Melo e Silva Girão.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Nacional dos Industriais de Botões - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de abril de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Louropel - Fábrica de Botões, L.<sup>da</sup>, representada por Avelino José Sousa Rego.

Vice-presidente - Eurobotónia - Ind. Botões, L.<sup>da</sup>, representada por Alcino José da Silva Pereira Gonçalves.

Tesoureiro - José Ferreira Fernandes, L.<sup>da</sup>, representada por José Pedro Carvalho Fernandes.

Vogal - Bofitel, Indústria de Botões, L.<sup>da</sup>, representada por Rui Manuel Marques Costa.

Vogal - Fábrica de Botões Elite, L.<sup>da</sup>, representada por Manuel Augusto.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Banco BPI, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 31 de maio de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2009.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Denominação e âmbito, sede, princípios gerais e objectivos**

##### **Artigo 1.º**

##### **(Denominação e âmbito)**

1- A comissão de trabalhadores do Banco BPI, SA, também designada por CT, ou comissão de trabalhadores, representa todos os trabalhadores com vínculo laboral contratual com a empresa, independentemente do grupo ou categoria

profissional em que se enquadrem ou das funções que desempenhem.

2- No logótipo da CT serão incluídos: o emblema do Banco BPI, SA, o símbolo «banca ao serviço do trabalho» e a designação «comissão de trabalhadores».

##### **Artigo 2.º**

##### **(Sede)**

A CT exerce a sua acção em todos os locais de trabalho do Banco BPI, SA, tem a sua sede junto da sede da empresa e instalações permanentes no Porto e em Lisboa.

##### **Artigo 3.º**

##### **(Princípios gerais e objectivos)**

1- Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objectivos de toda a actividade da comissão de trabalhadores, da assembleia geral de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores também de-

signadas, respectivamente, por CT, AGT e sub-CT, que se vierem a constituir em conformidade com estes estatutos.

2- A CT é a organização de todos os trabalhadores do Banco BPI, SA, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa.

3- As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do Estado, dos partidos ou associações políticas, das entidades patronais, das confissões religiosas, da estrutura sindical e de quaisquer associações de outra natureza.

4- A CT cooperará e manterá relações de solidariedade com a estrutura sindical da empresa e do sector de actividade, com o objectivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.

## CAPÍTULO II

### Direitos e competências dos trabalhadores e da CT

#### SECÇÃO I

##### (Dos trabalhadores)

###### Artigo 4.º

##### (Direitos e competências)

1- Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores do Banco BPI, SA, designadamente:

- a) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;
- b) Subscrever projectos de estatutos e suas alterações;
- c) Subscrever candidaturas às eleições;
- d) Subscrever requerimentos de convocatórias de AGT;
- e) Participar de pleno direito nas AGT;
- f) Votar, eleger, destituir e, de uma forma geral, exercer todas as competências previstas nestes estatutos e na lei;
- g) Realizar reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário normal de trabalho;
- h) Realizar reuniões no local de trabalho, durante o horário normal de trabalho, até ao limite de horas definido por lei.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### SECÇÃO II

##### (Da CT/BPI)

###### Artigo 5.º

##### (Direitos e competências)

1- Para os efeitos previstos no artigo anterior, a CT comunicará à administração do Banco BPI, SA, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a realização das reuniões.

2- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho, durante o horário normal de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas funções.

###### Artigo 6.º

##### (Do direito à informação)

1- A CT e as sub-CT têm o direito de afixar e distribuir toda a informação relacionada com o interesse dos trabalhadores, nos locais de trabalho e durante o horário de funcionamento dos serviços.

###### Artigo 7.º

##### (Do direito a instalações)

1- A CT tem direito a usufruir de instalações adequadas e condignas, no interior da empresa, para o exercício das suas actividades, bem como aos meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- As instalações e os meios materiais e técnicos devem ser postos à disposição da CT pela administração da empresa.

3- A mudança de instalações só deverá ocorrer mediante acordo da CT.

###### Artigo 8.º

##### (Faltas dos representantes dos trabalhadores)

1- Nos termos da lei, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos membros que integram a comissão de trabalhadores e as sub-CT no exercício das suas funções e actividades.

2- As faltas previstas no número anterior não podem determinar quaisquer prejuízos nos direitos, regalias e garantias dos trabalhadores que integrem as referidas estruturas dos trabalhadores.

###### Artigo 9.º

##### (Proibição de actos discriminatórios)

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acto que vise:

a) Subordinar a colocação de qualquer trabalhador ao facto de participar ou não nas actividades e órgãos das estruturas dos trabalhadores ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por razões relacionadas com a sua participação nos órgãos e nas actividades das estruturas dos trabalhadores.

###### Artigo 10.º

##### ( Protecção legal)

1- Os membros da comissão de trabalhadores e das sub-CT gozam da protecção reconhecida na lei.

2- Considera-se abusiva a aplicação de quaisquer sanções motivadas pelo exercício passado, presente ou futuro dos direitos que a lei confere aos trabalhadores.

Artigo 11.º

(Capacidade judiciária)

1- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.

2- Qualquer membro da CT, devidamente credenciado por esta, pode representá-la em juízo.

CAPÍTULO III

**Da CT/Banco BPI, SA, composição, eleição, mandato, funcionamento, competência, destituição e renúncia**

SECÇÃO I

(Composição, eleição e mandato)

Artigo 12.º

(Composição)

A comissão de trabalhadores é constituída por 11 membros efectivos.

Artigo 13.º

(Eleição)

A comissão de trabalhadores é eleita de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores conforme definido no artigo 1.º, por voto directo e secreto, segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt, em observância às regras definidas no capítulo VII destes estatutos.

Artigo 14.º

(Mandato)

O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos.

SECÇÃO II

(Funcionamento e competência)

Artigo 15.º

(Coordenação)

1- A actividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, composto por cinco elementos.

2- Na sua primeira reunião, a CT formaliza a composição do secretariado, respeitando a ordem de eleição.

3- O secretário-coordenador, também designado por coordenador, será indicado pela lista mais votada.

4- A substituição dos elementos que constituem o secretariado será da competência dos membros da respectiva lista.

Artigo 16.º

(Créditos de horas na CT)

1- Para o exercício da sua actividade, os membros da CT dispõem de um crédito de horas, durante o período de trabalho normal, não inferior a vinte e cinco horas mensais.

2- As atribuições para desempenho de funções a tempo inteiro na CT caberão aos elementos das listas por ordem da sua eleição, através da aplicação do princípio da média mais alta do método de Hondt.

3- Na sua primeira reunião, após a tomada de posse, os eleitos por cada candidatura indicarão o nome ou os nomes dos seus representantes a tempo inteiro na CT, dos quais será dado conhecimento, de imediato, por carta acompanhada por protocolo, ao conselho de administração da empresa e, seguidamente, a todos os trabalhadores.

Artigo 17.º

(Reuniões)

A CT reunirá, ordinariamente, de 30 em 30 dias extraordinariamente, sempre que convocada pelo secretariado ou pela maioria dos elementos da CT.

Artigo 18.º

(Deliberações)

1- As deliberações da CT só são válidas quando tomadas com a presença da maioria dos seus elementos e por maioria de votos.

2- No caso de empate, a votação será repetida e, subsistindo o mesmo, o desempate será determinado por voto de qualidade do coordenador.

Artigo 19.º

(Actas)

das reuniões da CT será lavrada a respectiva acta, que será disponibilizada para consulta de todos os trabalhadores.

Artigo 20.º

(Regulamento interno)

Relativamente a matérias não previstas nestes estatutos, o funcionamento da CT será definido em regulamento interno, por si elaborado, em observância dos presentes estatutos e da legislação em vigor.

Artigo 21.º

(Financiamento)

1- Constituem receitas da CT:

- a) As quotas mensais, voluntárias, dos trabalhadores;
- b) O produto de eventuais recolhas de fundos;
- c) Outras contribuições dos trabalhadores da empresa ou o produto de outras iniciativas da CT.

2- Anualmente e no fim de cada mandato, a CT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua actividade.

Artigo 22.º

**(Poderes que a obrigam)**

1- Para obrigar a comissão de trabalhadores em todas as suas deliberações são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

2- A expressão e comunicação pública daquelas deliberações devem conter um mínimo de duas assinaturas.

Artigo 23.º

**(Competências)**

À CT compete, designadamente:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República e na lei, nomeadamente:

- a) O controlo de gestão da empresa;
- b) O direito à informação necessária à sua actividade;
- c) A participação na elaboração da legislação laboral;
- d) A intervenção na reorganização e reestruturação da empresa;
- e) A participação nos planos económico-sociais que contemplem o sector bancário;
- f) O direito a participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do Banco BPI, SA.

2- Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a igualdade de oportunidades de todos, nomeadamente através de:

- a) Defesa, junto dos órgãos de gestão, da melhoria das condições e organização do trabalho;
- b) Divulgação de informação regular aos trabalhadores respeitante à actividade da CT;
- c) Coordenação da actividade das sub-CT, mantendo com elas uma ligação adequada e regular.

3- Exercer todas as funções e competências que por estes estatutos, pela lei ou outras normas aplicáveis, lhe sejam reconhecidas.

SECÇÃO III

**(Destituição, renúncia e perda de mandato)**

Artigo 24.º

**(Destituição)**

1- A CT pode ser destituída a qualquer momento, por votação realizada nos termos e requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as necessárias adaptações, salvaguardando-se que a destituição só é válida se aprovada por 50 % mais um dos trabalhadores com direito a voto.

2- Igualmente, nos termos do número anterior, podem ser destituídos algum ou alguns dos membros da CT.

3- Para efeito dos números anteriores, no requerimento e convocatória respectivos terão de ser indicados sucintamente os fundamentos invocados.

4- Ocorrido o previsto no número 1 deste artigo, serão de imediato convocadas novas eleições, respeitando-se as regras referentes às eleições da CT constantes nestes estatutos.

5- A CT manter-se-á em funções exclusivamente para pro-

ceder aos actos administrativos inerentes ao acto eleitoral a que se refere o número anterior, até à tomada de posse da que vier a ser eleita.

6- Ocorrendo o previsto no número 2 deste artigo, o membro ou membros destituídos serão substituídos pelos candidatos que imediatamente integrem a respectiva lista de candidatura, competindo à CT comunicar tais alterações ao ministério que tutela as questões do trabalho e ao conselho de administração da empresa, nos prazos e para todos os efeitos legais.

7- Esgotada a possibilidade de substituição e desde que a CT não esteja constituída pela maioria dos seus membros, proceder-se-á em conformidade com o disposto nos números anteriores.

Artigo 25.º

**(Renúncia)**

1- A todo o tempo, qualquer membro da CT poderá renunciar ao mandato, dirigindo por escrito ao secretariado da CT a respectiva renúncia.

2- Nos casos referidos no número anterior aplicar-se-á o disposto nos números 6 e 7 do artigo 24.º

Artigo 26.º

**(Perda de mandato)**

1- Perde o mandato qualquer membro da CT que injustificadamente não compareça a três reuniões plenárias seguidas ou a seis interpoladas.

2- Em qualquer dos casos referidos no número anterior aplicar-se-á o disposto nos números 6 e 7 do artigo 24.º

CAPÍTULO IV

**Intervenção da CT**

Artigo 27.º

**(Reuniões com o conselho de administração)**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para análise e discussão dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões com o conselho de administração realizar-se-ão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que o justifiquem os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas no número anterior serão lavradas actas, assinadas por todos os presentes.

Artigo 28.º

**(Direito à informação)**

1- A CT tem o direito a que o Banco BPI, SA, lhe forneça todas as informações julgadas necessárias à sua actividade de acordo com a Constituição da República e a legislação em vigor.

2- O disposto no número anterior não prejudica nem subs-

titui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem direito às informações necessárias à prossecução dos fins que justificam essas reuniões.

#### Artigo 29.º

##### (Parecer prévio)

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Encerramento de estabelecimento;
- b) Quaisquer medidas tendentes à diminuição sensível dos trabalhadores da empresa ou que iniciem o agravamento das condições de trabalho;
- c) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores;
- d) Definição; organização e alteração dos horários de trabalho; aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- f) Mudança de local de actividade da empresa ou de algum dos seus estabelecimentos;
- g) Procedimentos disciplinares susceptíveis de integrar o conceito de justa causa de despedimento;
- h) Balanço Social da empresa.

2- O parecer prévio é solicitado por escrito à CT pelo conselho de administração.

3- A prática de quaisquer dos actos referidos no número 1 deste artigo, sem que tenha sido solicitado o respectivo parecer prévio à CT, incorre na sua nulidade ou nas sanções previstas na lei.

4- O parecer prévio da CT é emitido por escrito e remetido ao conselho de administração no prazo que a lei estipula, se um prazo maior não for concedido face à extensão e complexidade da matéria em apreço.

#### Artigo 30.º

##### (Reorganização da empresa)

Em especial, para intervenção na empresa, a CT goza, designadamente, dos seguintes direitos:

- a) Ser ouvida previamente sobre os planos ou projectos de reorganização e sobre eles emitir pareceres nos prazos legais;
- b) Ser informada sobre a evolução dos planos ou projectos referidos na alínea anterior;
- c) Aceder à formulação final dos instrumentos de reorganização;
- d) Reunir com os órgãos ou técnicos responsáveis pelos trabalhos de reorganização;
- e) Emitir juízos críticos, formular sugestões e apresentar reclamações junto do conselho de administração do Banco BPI, SA, ou outras entidades legalmente competentes.

#### Artigo 31.º

##### (Defesa dos direitos dos trabalhadores)

Em especial, para defesa dos interesses profissionais e

dos direitos dos trabalhadores, a CT goza, nomeadamente, dos seguintes direitos:

- a) Intervir nos procedimentos disciplinares da empresa, nomeadamente nos processos que visam o despedimento individual, em que acompanha todas as suas fases, controlando a sua regularidade e a existência da alegada justa causa de despedimento e emitindo parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- c) Verificar, periodicamente, os mapas de trabalho extraordinário e os mapas do quadro de pessoal.

#### Artigo 32.º

##### (Conteúdo do controlo de gestão)

1- O controlo de gestão visa promover e proporcionar a intervenção responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão exerce-se sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e a actividade da empresa, com vista à defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores.

3- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos da Constituição da República e da lei.

4- Os órgãos de gestão do Banco BPI, SA, não podem impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- No exercício das suas competências, a CT não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem com eles se co-responsabiliza.

#### Artigo 33.º

##### (Exercício do direito do controlo de gestão)

1- No exercício do direito do controlo de gestão, compete à CT, designadamente:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto da administração e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria dos serviços;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias da empresa;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa, sugestões, recomendações ou críticas tendentes à formação profissional dos trabalhadores, à melhoria das condições de higiene e segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores;
- f) Defender junto da administração e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### (Coordenadoras de CT)

A CT é aderente das comissões coordenadoras das comissões de trabalhadores do sector bancário e de região.

## CAPÍTULO V

### Das subcomissões de trabalhadores

#### Artigo 35.º

##### (Composição)

Aos estabelecimentos geograficamente dispersos do Banco BPI, SA, corresponderão sub-CT cujo número de elementos fica subordinado ao seguinte:

- a) Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores - Um elemento;
- b) Estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores - Três elementos;
- c) Estabelecimentos com mais de 200 trabalhadores - Cinco elementos.

#### Artigo 36.º

##### (Mandato)

A duração do mandato das sub-CT é de quatro anos, realizando-se a sua eleição simultaneamente com a da CT.

#### Artigo 37.º

##### (Crédito de horas nas sub-CT)

Para o exercício da sua actividade, os membros das sub-CT dispõem de um crédito de horas, durante o período de trabalho normal, não inferior a oito horas mensais.

#### Artigo 38.º

##### (Competências)

Compete às sub-CT:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela comissão de trabalhadores;
- b) Informar a CT sobre as matérias de interesse para a normal actividade desta;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e da AGT;
- e) Difundir toda a informação oriunda da CT;
- f) Reunir com os órgãos hierárquicos do respectivo âmbito;
- g) Exercer, em geral, todas as atribuições e poderes previstos nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 39.º

##### (Funcionamento)

As sub-CT regem-se, em tudo o que não for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CT, com as necessárias adaptações e em observância pela lei.

## CAPÍTULO VI

### Da assembleia geral de trabalhadores - (AGT)

#### Artigo 40.º

##### (Definição)

A AGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores do Banco BPI, SA, que traduz a expressão livre e democrática da sua vontade e é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme disposição do artigo 1.º destes estatutos.

#### Artigo 41.º

##### (Convocatória)

1- A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Por iniciativa da comissão eleitoral, tratando-se de uma AGT eleitoral;
- c) A requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores definidos no artigo 1.º

2- Desde que convocada ao abrigo da alínea c) do número anterior, a AGT terá de se realizar no prazo máximo de 20 dias, contados a partir da data da apresentação do respectivo requerimento à CT.

3- Da convocatória elaborada em qualquer caso pela CT, e divulgada com a antecedência mínima de oito dias, terão de constar o dia e a hora da AGT, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

#### Artigo 42.º

##### (Funcionamento)

1- Quando convocada, a AGT reunirá em todos os locais de trabalho do Banco BPI, SA, no mesmo dia, e com a mesma ordem de trabalhos.

2- Nos locais de trabalho, a reunião será dirigida por uma mesa aí constituída para o efeito por três trabalhadores do mesmo, salvaguardando-se automaticamente a presença na mesa dos membros das respectivas sub-CT, quando existam.

3- No caso referido na alínea a) do artigo 46.º, a AGT funcionará nos moldes do capítulo VII destes estatutos.

#### Artigo 43.º

##### (Deliberações)

1- Salvo disposição em contrário estabelecida nestes estatutos ou na lei, as decisões serão tomadas por maioria simples e por voto directo.

2- O resultado das deliberações será lavrado em acta, em que, designadamente, se mencionarão as presenças, as ocorrências e a constituição da respectiva mesa, sendo assinada

pelos elementos que a constituem e pelos trabalhadores do próprio local de trabalho que o desejem.

3- O original da acta será remetido de imediato à CT, sendo uma cópia da mesma afixada no respectivo local de trabalho.

4- Nos cinco dias subsequentes à AGT e na posse dos elementos que lhe tenham sido remetidos, a CT elaborará a acta final, que, de seguida, será divulgada aos trabalhadores do Banco BPI, SA.

#### Artigo 44.º

##### (AGT ordinária)

A AGT reúne ordinariamente de quatro em quatro anos para a eleição da comissão de trabalhadores.

#### Artigo 45.º

##### (AGT extraordinária)

A AGT reunirá extraordinariamente sempre que convocada nos termos do artigo 41.º

#### Artigo 46.º

##### (AGT de emergência)

1- Sempre que se revele necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, a AGT poderá reunir de emergência.

2- A convocatória dessa AGT será feita com a maior antecedência possível, face às circunstâncias, de modo a garantir-se a presença do maior número de trabalhadores.

3- As convocatórias serão colocadas em locais de fácil acesso e visibilidade.

4- A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respectiva convocatória são da exclusiva competência da CT.

#### Artigo 47.º

##### (Competências)

Compete à AGT, nomeadamente:

- a) Eleição da comissão de trabalhadores;
- b) Destituição, no todo ou em parte, da CT;
- c) Aprovação dos estatutos ou de alterações aos mesmos;
- d) Adesão ou revogação da adesão da CT a qualquer comissão coordenadora de comissões de trabalhadores;
- e) Exercer os demais direitos previstos nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 48.º

##### (Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis os trabalhadores do Banco BPI, SA, definidos no artigo 1.º

#### Artigo 49.º

##### (Comissão eleitoral) CE

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita pela CT, de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da

empresa, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria e tendo o presidente da comissão eleitoral voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas, designado pelas mesmas no acto da sua apresentação.

3- A comissão eleitoral terá como atribuições, designadamente:

- a) Convocar e dirigir o acto eleitoral;
  - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
  - c) Apreciar e julgar eventuais reclamações;
  - d) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do acto eleitoral;
  - e) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;
  - f) Providenciar a produção e distribuição dos boletins de voto;
  - g) Assegurar a democraticidade do acto eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;
  - h) Garantir a aplicação das melhores práticas para garantir a segurança e a autenticidade de cada acto eleitoral e a salvaguarda dos princípios do secretismo, pessoalidade, unicidade e inviolabilidade do voto;
  - i) Apurar os resultados eleitorais globais e elaborar a acta de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;
  - j) Empossar os membros eleitos.
- 4- A comissão eleitoral reunirá por convocatória do presidente ou da maioria dos seus membros.

#### Artigo 50.º

##### (Princípios gerais)

- 1- O voto é directo e secreto.
- 2- A votação pode ser exercida de uma das seguintes formas: presencial e não presencial por voto electrónico pela internet.
- 3- Sempre que possível, as eleições serão efetuadas pela forma de voto não presencial electrónico pela internet.
- 4- Cabe à comissão eleitoral deliberar sobre a escolha da forma de votar em cada eleição a realizar, tendo em conta a verificação das respectivas condições e desde que concordes com requisitos estabelecidos nestes estatutos.
- 5- É permitido o voto condicionado e o voto por correspondência nos casos especiais previstos nestes estatutos.
- 6- A votação presencial obedece aos seguintes requisitos:
  - a) O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro;
  - b) Não é permitido o voto por procuração.
- 7- A votação não presencial por voto electrónico pela internet obedece aos requisitos gerais exigidos pela legislação em vigor e ainda aos especiais seguintes:
  - a) É exercida mediante uma plataforma específica para o efeito;

b) É garantida a respectiva autenticidade mediante um sistema de autenticação resistente aos ataques informáticos capazes de corromper a eleição;

c) Os meios e métodos utilizados na execução dos requisitos mencionados nas alíneas anteriores devem garantir a confidencialidade do voto e, bem assim, a segurança e a autenticidade de cada acto eleitoral mediante a salvaguarda dos princípios do secretismo, pessoalidade, unicidade e inviolabilidade do voto.

8- Para os efeitos do estabelecido no número anterior poderão os trabalhadores receber, por meio de e-mail profissional disponibilizado pelo banco, uma mensagem com um link personalizado de acesso directo ao boletim de voto, bem como uma senha específica e exclusiva para o exercício do direito de voto para esse acto eleitoral, sendo efectuada a autenticação executada através daquela senha e da inserção do número de trabalhador.

9- O voto por correspondência pode ser exercido pelos trabalhadores que se encontrem deslocados do seu local de trabalho habitual por motivos de serviço por tempo indeterminado e pelos trabalhadores que não tenham ao seu dispor os meios adequados para exercer o seu direito de voto não presencial por voto eletrónico pela internet.

10- O voto condicionado pode ser exercido por qualquer trabalhador que devidamente identificado no acto da votação se apresentar para exercer o seu direito de voto numa mesa onde o seu nome não conste do respectivo caderno de recenseamento.

#### Artigo 51.º

##### (Caderno eleitoral)

1- O banco empregador deve entregar o caderno eleitoral no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória à comissão eleitoral que convoca a votação, procedendo esta à sua imediata afixação e divulgação na empresa e estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, conforme definidos no artigo 1.º, à data da convocação da votação, agrupados por estabelecimento.

3- Quando a votação se realizar através de voto eletrónico, existirá um caderno eleitoral único, nas instalações escolhidas para o efeito pela comissão eleitoral, no qual constam os nomes de todos os trabalhadores, conforme definido no número 1 do artigo 1.º

#### Artigo 52.º

##### (Votação electrónica- votação não presencial por voto eletrónico pela internet)

1- À votação por meio electrónico pela internet aplicam-se as disposições dos presentes estatutos.

2- É garantido o acesso às especificações técnicas do sistema de voto electrónico a todas as listas candidatas através dos seus representantes na comissão eleitoral.

3- Em tudo o demais, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

#### Artigo 53.º

##### (Procedimentos para a votação não presencial por voto eletrónico pela internet)

1- O processo de votação electrónica obedecerá aos seguintes requisitos:

a) Para todos os trabalhadores no activo será enviada via e-mail profissional disponibilizado pelo banco uma mensagem que inclui um link personalizado e seguro de acesso directo ao boletim de voto, bem como, uma senha específica e exclusiva para o exercício do direito de voto para esse acto eleitoral;

b) O trabalhador eleitor procederá aí à inserção da mencionada senha e bem assim do seu número de trabalhador, ficando deste modo completa a identificação autenticada do trabalhador eleitor na página do login mencionado com acessos únicos e confidenciais;

c) Após essa identificação no sistema, são-lhe apresentadas por este as opções de voto, devendo o trabalhador eleitor colocar uma cruz na escolha efectuada;

d) É nulo o voto que assinale mais de uma opção;

e) É considerado voto em branco quando não é assinalada qualquer opção de voto;

f) Para finalizar a fase da opção de voto, deve de seguida o trabalhador eleitor marcar a confirmação da opção efectuada que lhe é solicitada pelo sistema, após o que a votação é considerada definitiva e concluída.

#### Artigo 54.º

##### (Votação por correspondência)

1- A comissão eleitoral enviará a todos os trabalhadores no activo que expressamente o solicitem, a documentação necessária para o exercício do direito de voto por correspondência, até 15 dias antes do ato eleitoral.

2- O pedido dos trabalhadores no activo deve ser formulado individualmente por cada trabalhador, até 20 dias antes do dia da realização da assembleia geral eleitoral.

3- O trabalhador que solicitar o exercício do seu voto por correspondência não poderá votar por meio electrónico.

4- A comissão eleitoral fornecerá o modelo da carta que lhe deve ser dirigida, a solicitar o material para o voto por correspondência, devendo o pedido desse material ser enviado pelo correio ou e-mail e respeitar apenas a um trabalhador.

5- Depois de assinalar o voto, o votante deverá dobrar o mesmo em quatro, com a face impressa voltada para dentro, introduzindo-o num envelope, fechando-o de seguida, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, sendo este posteriormente introduzido noutro envelope que será enviado por correio para a CE.

6- Para efeitos de verificação da identidade e assinatura do trabalhador é obrigatório o reconhecimento da assinatura nos termos legais ou envio de cópia do cartão de cidadão, sendo o mesmo apenas utilizado para conferência de assinatura do eleitor, pelo que a sua cópia será destruída, após conferência, não sendo guardada qualquer cópia do cartão de cidadão, no

estrito cumprimento das normas de segurança exigidas pela Comissão Nacional de Protecção de Dados.

7- O registo dos trabalhadores a quem foram entregues ou remetidos boletins e envelopes destinados ao voto por correspondência é feito pela comissão eleitoral.

8- Os votos por correspondência terão que ser recebidos pela comissão eleitoral, até 24 horas antes do início da votação presencial.

9- Ao dar baixa do número de trabalhador no caderno único de recenseamento, no caso de votação presencial e de voto por correspondência, o mesmo será comunicado pela comissão eleitoral à mesa de voto onde o eleitor se encontra recenseado, pelo que a sua votação presencial não será aceite.

10- O escrutínio da votação por correspondência iniciará-se logo que encerrada a votação presencial e pela internet.

11- A comissão eleitoral procederá ao apuramento dos resultados da votação por correspondência referente a todos os estabelecimentos e elaborará uma acta para cada um deles, a qual será acompanhada com uma listagem dos trabalhadores votantes, registando o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência», entregando o envelope que contém o voto, ao presidente da comissão eleitoral, que o abrirá e introduzirá o voto devidamente dobrado em quatro na urna destinada para o efeito.

12- Nos casos em que se verifique a existência de um único voto por correspondência, o presidente da comissão eleitoral retirá-lo-á dessa urna, sempre dobrado em quatro e com a face impressa voltada para dentro, entregando-o de imediato ao presidente da mesa de votos presenciais que o introduzirá na urna destes, passando o mesmo a integrar o respetivo conteúdo para os efeitos de apuramento geral dos resultados, registando-se tal facto nas atinentes actas.

13- Não serão aceites como válidos os votos por correspondência cujo envio não tenha sido registado pela comissão eleitoral, nem aqueles cujo envelope exterior, dirigido à mesma, não tenha a marca postal dos CTT.

14- Não serão igualmente aceites como válidos, votos por correspondência de vários trabalhadores contidos num mesmo envelope exterior, ainda que este venha nas condições referidas no ponto antecedente.

#### Artigo 55.º

##### (Data de eleição)

A eleição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores tem lugar até ao 30.º dia anterior ao termo do mandato da CT em funções.

#### Artigo 56.º

##### (Convocatória do acto eleitoral)

1- O acto eleitoral é convocado pela comissão eleitoral com a antecedência mínima de 45 dias relativamente à sua data.

2- A convocatória mencionará expressamente o dia, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória será divulgada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados

de modo a garantir a mais ampla publicidade do acto eleitoral.

4- Uma cópia da convocatória será remetida pela comissão eleitoral ao conselho de administração do Banco BPI, SA, por carta e protocolo, na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocatória será publicado o respectivo regulamento, cuja elaboração é da responsabilidade da comissão eleitoral, observando os presentes estatutos.

#### Artigo 57.º

##### (Apresentação das candidaturas)

1- As candidaturas serão apresentadas até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores do banco conforme definido no artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, subscrita nos termos do número anterior, acompanhada de declarações individuais de aceitação de candidatura relativas a todos os candidatos e por eles assinadas, bem como uma declaração de princípios.

3- A comissão eleitoral entregará aos representantes das listas um recibo com a indicação da data entrega e hora da apresentação, que serão registadas no respectivo original, devendo ainda ser entregue fotocópia de toda a documentação devidamente autenticada.

#### Artigo 58.º

##### (Candidaturas)

1- Cada lista de candidatura para a CT será composta por 11 elementos efectivos e 5 suplentes.

2- Cada lista de candidatura para as sub-CT será composta do número de elementos efectivos que a devem constituir conforme definido no artigo 35.º, podendo integrar suplentes de um até ao número de efectivos.

3- Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a constante da respectiva lista de candidatura.

4- As candidaturas identificar-se-ão por uma sigla, designação ou lema.

#### Artigo 59.º

##### (Eleição das subcomissões de trabalhadores)

A eleição das subcomissões de trabalhadores, à qual só podem concorrer as listas que sejam subscritas por um mínimo de 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, conforme definido no artigo 35.º, tem lugar na mesma data da eleição da comissão de trabalhadores e segundo as normas deste capítulo aplicáveis com as necessárias adaptações.

#### Artigo 60.º

##### (Apreciação das candidaturas)

1- A comissão eleitoral dispõe do prazo de cinco dias a contar da data de apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas com estes estatutos.

2- Eventuais irregularidades ou violações a estes estatutos podem ser supridas pelos proponentes no prazo de três dias a contar da data da notificação pela comissão eleitoral.

3- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são rejeitadas através de declaração escrita e fundamentada, assinada pela comissão eleitoral e entregue com protocolo ao representante da lista de candidatura.

4- Para o efeito do disposto neste artigo, considera-se como representante da lista de candidatura o seu primeiro subscritor se outro não tiver sido indicado.

#### Artigo 61.º

##### (Divulgação das candidaturas)

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a comissão eleitoral divulgará aos trabalhadores a composição das candidaturas.

2- As candidaturas serão identificadas com uma letra, de acordo com a ordem cronológica de apresentação, e pela respectiva sigla, designação ou lema.

#### Artigo 62.º

##### (Campanha eleitoral)

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data da divulgação das candidaturas e o final do dia anterior à data marcada para a eleição.

#### Artigo 63.º

##### (Local e horário da votação)

1- A votação efectua-se nas instalações do Banco BPI, SA, durante as horas de trabalho e nos termos definidos nestes estatutos.

2- A votação realiza-se dentro do possível simultaneamente em todas as mesas de voto e com idêntico formalismo.

3- A votação presencial ou por meios electrónicos é efectuada nos diversos locais de trabalho e tem o seu início trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período estabelecido no número um deste artigo.

#### Artigo 64.º

##### (Mesas de voto)

1- Tratando-se votação presencial em cada edifício e balcão do Banco BPI, SA, será constituída pelo menos uma mesa de voto.

2- Em observância pelo estabelecido nestes estatutos e na lei, a quantidade e localização das mesas de voto será definida pela comissão eleitoral que fará a correspondente divulgação até ao 10.º dia anterior ao acto eleitoral.

3- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 eleitores, à excepção da votação através de voto electrónico.

#### Artigo 65.º

##### (Constituição das mesas de voto)

1- Cada mesa de voto é constituída por um presidente e

dois vogais, que dirigirão as operações do acto eleitoral.

2- Nos balcões do Banco BPI, SA, as respectivas mesas de voto serão constituídas por trabalhadores do próprio balcão.

3- Nos edifícios onde existam trabalhadores do Banco BPI, SA, a constituição das mesas de voto cabe à comissão eleitoral, que a comunicará aos trabalhadores do respectivo edifício, como estabelece o artigo anterior.

4- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto de cada mesa de voto, para acompanhamento e fiscalização do acto eleitoral.

5- Os delegados a que se refere o número anterior deverão assinar a acta conjuntamente com os elementos da respectiva mesa de voto, podendo apresentar a esta reclamações fundamentadas, que serão registadas na respectiva acta.

6- A votação por meios electrónicos, deverá estar acessível e disponível em qualquer equipamento electrónico, mediante link personalizado e seguro de acesso ao boletim de voto, disponibilizado para o respectivo efeito nos termos, condições e requisitos estabelecidos nos números 7 e 8 do artigo 50.º e artigos 52.º e 53.º destes estatutos.

7- Nas instalações da CT em Lisboa e no Porto, podendo ser extensível a toda as instalações permanentes, tal acesso pode ser efectuado através da utilização de um computador que permita a votação por parte dos trabalhadores que não disponham de recursos ou meios informáticos.

#### Artigo 66.º

##### (Boletins de voto)

1- Os boletins de voto serão de forma rectangular, impressos em papel liso e opaco, sem marcas ou sinais exteriores, e conterão as opções que os eleitores poderão assumir, assinando com uma cruz o quadrado existente à frente da opção escolhida.

2- A impressão dos boletins de voto é da responsabilidade da comissão eleitoral, apoiada pela CT, que assegurará o seu fornecimento na quantidade necessária e em tempo útil a todas as mesas de voto.

3- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos.

4- Tratando-se de voto electrónico, a imagem do boletim de voto é igual à aprovada pela comissão eleitoral sendo apresentada de forma digital.

#### Artigo 67.º

##### (Do acto eleitoral)

1- A comissão eleitoral vigiará e assegurará o normal funcionamento do processo eleitoral, designadamente para a votação electrónica garantindo a aplicação das melhores práticas para a segurança e a autenticidade de cada acto eleitoral e a salvaguarda dos princípios do secretismo, pessoalidade, unicidade e inviolabilidade do voto cabendo-lhe entre outras funções divulgar atempadamente os prazos estabelecidos nos presentes estatutos e os resultados das eleições.

2- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

3- Antes de se iniciar a votação, o presidente da mesa de

voto mostrará aos presentes a urna aberta para que estes se certifiquem que a mesma se encontra vazia, posto o que a fechará de forma a garantir a sua inviolabilidade.

4- Em local afastado da mesa de voto, o eleitor assinalará com uma cruz no quadrado apropriado do boletim de voto a sua opção, dobrando-o de seguida em quatro entregando-o ao presidente da mesa de voto, que, depois de se assegurar que foi feita a respectiva descarga nos cadernos eleitorais, o introduzirá na urna.

5- As presenças devem ser registadas em documento específico, com a assinatura do votante, com termos de abertura e encerramento e com indicação do número total de folhas, as quais serão assinadas pelos elementos da mesa de voto, constituindo parte integrante da respectiva acta.

#### Artigo 68.º

##### (Voto condicionado)

1- No acto da votação, se qualquer trabalhador, devidamente identificado se apresentar para exercer o seu direito de voto numa mesa onde o seu nome não conste do respectivo caderno de recenseamento, o mesmo poderá votar, desde que sejam observadas as seguintes regras:

a) Os membros da mesa contactarão telefonicamente ou por e-mail a mesa de voto respeitante a esse trabalhador, informando que o trabalhador pretende votar;

b) Os membros da mesa onde o trabalhador se encontra recenseado anotarão no caderno eleitoral a mesa onde esse trabalhador exerce o seu direito de voto e confirmarão a não duplicidade do voto;

c) Não tendo sido detectada qualquer anomalia e depois de assinalar o boletim de voto com uma cruz no quadrado da respectiva opção ou da lista em que vota, o trabalhador entregará esse boletim, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, ao presidente da mesa de voto, que o introduzirá na urna;

d) O nome e número do trabalhador que exercer o voto nessas condições serão registados em folha de presença própria.

#### Artigo 69.º

##### (Dos votos)

1- Consideram-se nulos os boletins de voto que:

a) Não obedçam aos requisitos definidos no artigo 66.º;

b) Tenham assinalados mais de um quadrado (opção) ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado (opção) assinalado;

c) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;

d) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respectivo quadrado.

2- Consideram-se brancos os boletins de voto que não tenham sido objecto de qualquer tipo de marca da responsabilidade do eleitor.

3- Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

#### Artigo 70.º

##### (Apuramento parcial)

1- As mesas de voto deverão encerrar em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2- Após o encerramento, proceder-se-á ao apuramento dos respectivos resultados, que, nos termos estatutários e legais, serão registados em acta.

3- A cópia da acta será afixada, imediatamente, junto do local onde funcionou a respectiva mesa de voto, durante o prazo de 15 dias a contar do dia do acto eleitoral, sendo o original remetido, em envelope fechado, de imediato à comissão eleitoral, juntamente com toda documentação relativa ao acto eleitoral, nomeadamente as folhas de presenças e os boletins de voto.

4- Os resultados eleitorais das mesas de voto, logo que apurados, deverão ser comunicados de imediato à comissão eleitoral via telefone, e-mail ou outro meio de comunicação ao dispor.

5- Sendo o processo eleitoral realizado por via de votação electrónica, deverá observar-se o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 71.º

##### (Apuramento global)

1- O apuramento global dos resultados será feito pela comissão eleitoral com base nas actas recebidas, no prazo máximo de oito dias após o acto eleitoral, lavrando a acta final de imediato.

2- A constituição da CT far-se-á segundo o princípio da média mais alta do método de Hondt aplicado aos resultados eleitorais.

3- Tratando-se de voto electrónico, o apuramento global dos resultados será efectuado de forma automática, elaborando-se para o efeito uma acta por parte da comissão eleitoral, devendo a mesma ser lavrada de imediato.

#### Artigo 72.º

##### (Publicidade)

1- No prazo de 10 dias a contar da data do apuramento global, a comissão eleitoral afixará a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global junto dos locais onde funcionaram as mesas de voto.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, será requerido ao Ministério do Trabalho, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores ou da aprovação das alterações dos estatutos, juntando cópia certificada da acta de apuramento global e das actas das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votos, bem como, no caso das eleições, a relação dos eleitos, devidamente identificados, e cópias certificadas das listas concorrentes, e, no caso das alterações estatutárias, os estatutos ou alterações estatutárias aprovadas.

3- Dentro do mesmo prazo referido no ponto anterior, será

também remetido ao conselho de administração do Banco BPI, SA, por carta registada com aviso de recepção ou por protocolo, a relação dos eleitos, devidamente identificados, bem como cópia da acta de apuramento global.

Artigo 73.º

**(Impugnação)**

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso devidamente fundamentado é dirigido por escrito à CE, no prazo de oito dias a contar da data da publicação dos resultados, devendo a comissão eleitoral apreciar e deliberar sobre esse recurso nos cinco dias seguintes.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador, com direito a voto, impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, deste artigo, perante o representante do Ministério Público da área da sede do Banco BPI, SA, nos termos da lei.

4- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

CAPÍTULO VIII

**Disposições finais e transitórias**

Artigo 74.º

**(Casos omissos)**

Aos casos omissos nos presentes estatutos aplicar-se-á o estabelecido na lei, sem prejuízo de usos e costumes ou acordos mais favoráveis praticados no Banco BPI, SA.

Artigo 75.º

**(Revisão dos estatutos)**

1- Os presentes estatutos serão revistos em assembleia geral, por voto directo e secreto, ou através de meios electrónicos e respectivos métodos estabelecidos nestes estatutos, expressamente convocada para o efeito, aplicando-se as normas referentes ao processo eleitoral da CT.

2- Será aprovado o projecto que reúna o maior número de votos validamente expresso.

Alterações aprovadas em:

- Assembleia geral de trabalhadores em 29 de maio de 2008 - Registadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2008.

- Assembleia geral de trabalhadores em 4 de fevereiro de 2009 - Registadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2009.

- Assembleia geral de trabalhadores em 23 de setembro de 2009 - Registadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2009.

- Assembleia geral de trabalhadores em 25 de maio de 2022 - A registar no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 21 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 53 do livro n.º 2.

**MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 26 de maio de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2017.

Os trabalhadores da empresa MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA, com sede na Avenida da República, 66, em Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam a seguinte alteração de estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 43.º

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 50.º

1- (...)

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

Registado em 14 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 53 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### MEDWAY - Operador Ferroviário de Mercadorias, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 26 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Pedro Manuel Barbosa Ferreirim	Efetivo
Artur Jorge Ferreira e Sousa	Efetivo
André Duarte da Costa	Efetivo
Marco Nuno de Sousa Lopes Pronto	Efetivo
Sérgio Manuel Guerreiro do Rosário	Efetivo
Marcelo Cardoso Ribeiro	Efetivo
João Manuel Leitão Gonçalves Conde	Efetivo
Fernando Miguel Gomes Silva	Suplente
Jorge Filipe da Silva Pinheiro	Suplente
Bruno Miguel Sousa Soares	Suplente
Carlos Filipe Dias Matos	Suplente
Nelson Filipe Neves Guerreiro	Suplente
Carlos Manuel do Rosário Marques	Suplente
Mário Manuel Pinto Ferreira	Suplente
Subcomissão de Leixões	
José Carlos Oliveira Braga	Efetivo
António Manuel Conceição Pinto	Suplente
Subcomissão de Vila Nova de Gaia	
Jorge Filipe da Silva Pinheiro	Efetivo
André Fernando Marinho de Abreu Gomes	Efetivo
José Paulo Teixeira Fernandes	Efetivo
Tiago Alexandre Simões Gomes Henriques	Suplente
Jorge Fernando de Sousa Dias	Suplente
Carlos Filipe Gomes Fonseca	Suplente
Subcomissão da Pampilhosa	
Carlos Filipe Dias Matos	Suplente
António Joaquim Antunes	Efetivo
Mário Antunes Gomes da Costa Barros	Efetivo
Ricardo André Almeida Cavaleiro	Suplente
João Carlos Silva Carvalho Rama	Suplente
José Manuel Ferreira Gomes	Suplente

Subcomissão do Entroncamento	
Bruno Miguel Sousa Soares	Efetivo
Pedro Miguel Duque Antunes	Efetivo
Nuno Miguel Pedro Abreu da Costa	Efetivo
Diogo Rafael e Sousa	Suplente
José Eugénio Condeço Ribeiro	Suplente
Gilberto da Silva Prazeres	Suplente
Subcomissão da Av. da República	
Nelson Filipe Neves Guerreiro	Efetivo
Carlos Alberto Gonçalves Furtado	Efetivo
Nelson José dos Santos Delgadinho	Efetivo
Valter Manuel Antunes Henriques	Suplente
Subcomissão da Bobadela	
Mário Manuel Pinto Ferreira	Efetivo
Filipe Miguel de Bastos Baginha	Suplente
Subcomissão do Poceirão	
Carlos Manuel do Rosário Marques	Efetivo
Vítor Manuel Almeida Albardeiro	Suplente
Subcomissão de Praias do Sado	
Fernando Miguel Gomes Silva	Efetivo
David Miguel de Avida da Silva	Suplente

Registado em 14 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 53 do livro n.º 2.

### DS Smith Paper Viana, SA - Eleição

Comissão de trabalhadores eleita em 25 de maio de 2022 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

José Maria Amieira Flores.  
Camilo Torre Martins Correia.  
Paulo Alexandre Oliveira Neves.  
Pedro Rui Viana Teixeira.  
João Duarte Correia.

Suplentes:

Carlos Simão Martins Alves.  
Cristina Valentina Faria Pinto.  
Tiago Henrique Sousa Ataíde.  
João Fernando Vasconcelos Castro.  
Ivo Luciano Leal Pinho Fonte.

Registado em 27 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 53 do livro n.º 2.

### CTT - Correios de Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitas em 17 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

- 1- Alda Cristina Rosário Rodrigues.
- 2- José Nuno Alves Teixeira.
- 3- José Júlio Cardoso Romano.
- 4- José Gonçalves Dias Pereira.
- 5- Pedro J. Rodrigues Duarte.
- 6- José Augusto Silva Pereira.
- 7- Jorge Rodrigues Neves.
- 8- Samuel Pedro M. Vieira.
- 9- Helga Cristina Correia Soares.
- 10- Rui Paulo Almeida Ribeiro.
- 11- Ana Sofia Bravo Ruivo S. Menezes.

Subcomissões

1000 - Lisboa - R. Arroios

- 1- Vítor Manuel M. Simões.
- 2- Bernardo M. C. G. Camisa.
- 3- Sérgio Nuno C. Salgado.

1200 - Lisboa - Pc. Luís Camões

- 1- Angelina Liliana T. Veiga.

1250 - Lisboa - Lg. Rato

- 1- Luís Filipe J. Santos Pio.

1300 - Lisboa - Cc. Boa Hora

- 1- António José G. Duarte.
- 2- Manuel H. Silva Domingos.
- 3- Carlos José R. Fonseca.

1500 - Lisboa - Est. Benfica

- 1- Manuel Silva Almeida.

1600 - Lisboa - R. Filipe Mata

- 1- Rui Miguel V. Furtado.

1685 - Famões - Rua Marechal Gomes da Costa (antiga fábrica Cometna)

- 1- Inês Barros Nobre.
- 2- Ricardo Jorge F. D. Pereira.
- 3- Susana Maria M. Ferreira.

1700 - Lisboa - R. João Saraiva

- 1- Paulo Jorge Dinis Sousa.
- 2- Manuel Fernando M. Amaral.
- 3- Jorge Miguel M. Garcia.

1849 - Lisboa - Av. Marechal Gomes Costa

- 1- Alvaro Jorge P. Almeida.
- 2- Paulo Alexandre S. Neves.
- 3- António Freire Fazenda.
- 4- Henrique Manuel L. Tavares.
- 5- Sérgio Manuel Silva Dias.

1999 - Lisboa - Av. D. João II

- 1- Mário Jorge Mascarenhas.
- 2- António José G. Mendes.
- 3- Miguel G. Franco Martins.
- 4- João Carlos Belfo Simões.
- 5- Fernando J. L. Garcia Sousa.

2005 - Santarém - Rua Conde Ribeira Grande

- 1- João António B. Fernandes.

2040 - Rio Maior - Est. Santarém Gato Preto

- 1- Rui Pedro Silva Melícia.

2070 - Cartaxo - R. do Progresso SN

- 1- Maria Fátima F. Coelho.

2100 - Coruche - Av. Nossa Senhora Castelo

- 1- Orlando A. P. Oliveira.

2200 - Alferrarede - Via Industrial

- 1- Paulo Jorge F. Fontinha.

2300 - Tomar - R. Gil Avo SN

- 1- Francisco José G. Santos.

2350 - Torres Novas - Zona Industrial Riachos Lt. 16  
Lugar Cova do Minhoto

- 1- Ricardo Manuel C. Costa.
- 2- Sérgio Micael Ribeiro.
- 3- Pedro Alexandre M Saraiva.

2410 - Leiria - R. Pinheiros Lt. E Zona industrial Cova  
Faiais

- 1- Vítor Manuel R. Almeida.
- 2- David Gomes Carreira.
- 3- António Manuel D. Branco.

2430 - Marinha Grande - R. 9 de Abril

- 1- Sónia Patrícia C. Duarte.

- 2435 - Seica - Zona Industrial Ourém  
1- Frederico Reis Martins.
- 2460 - Alcobaça - Largo Liberdade  
1- Hélio Silverio Zarro.
- 2480 - Porto de Mós - Zona Industrial da Amarela  
1- Júlio César F. P. Moiteiro.
- 2500 - Caldas da Rainha  
1- Pedro Alexandre R. Pereira.
- 2530 - Casal Novo  
1- João Manuel C. Ribeiro.
- 2565 - Torres Vedras  
1- Orlando José M. Moreira.
- 2610 - Alfragide  
1- Bruno Miguel M. Almeida.
- 2615 - Alverca  
1- António Manuel G. Brito.
- 2625 - Póvoa de Santa Iria  
1- Jorge Miguel F. Coelho.
- 2630 - Arruda dos Vinhos  
1- Joaquim S. N. Resoluto.
- 2670 - Santo Antão Tojal  
1- Gilberto L. Cruz.
- 2685 - Prior Velho  
1- Hermínio A. Santos Silva.  
2- João Sérgio M. Gonçalves.  
3- Luís Miguel M. Mata.
- 2689 - Sacavém  
1- Silvia Maria S. Ferreira.
- 2700 - Amadora - Pct. Notícias da Amadora  
1- Luís Filipe C. Martins.
- 2700 - Amadora - R. Conselheiro Pequito  
1- Lurdes Susana Carpinteiro.
- 2710 - Sintra - Av. Almirante Gago Coutinho  
1- Joaquim Luís S. D. Pereira.
- 2715 - Fação - Cam. Cortegaça  
1- João Manuel F. Craveiro.
- 2720 - Damaia - R. Teófilo Braga  
1- Augusto Manuel C. Silva.  
2- Paulo Luís N. Ventura.  
3- João Pedro P. Borges.
- 2735 - Cacém - R. Nova do Zambujal  
1- Filipe Manuel A. Mendes.
- 2745 - Queluz - Av. Luís de Camões  
1- Rui Vítor Soares P. Silva.
- 2750 - Cascais  
1- Armando Miguel S. Matos.
- 2765 - Alcoitão  
1- David Alexandre Contreias.
- 2775 - Rebelva  
1- Henrique M. L. P. Chatillon.
- 2780 - Oeiras  
1- Luís Miguel L. Soares.
- 2785 - São Domingos de Rana  
1- Rodrigo M. M. Rodrigues.
- 2795 - Carnaxide  
1- Manuel Cândido B. Anjos.
- 2795 - Linda-a-Velha  
1- Luís Filipe B. Pinho.
- 2805 - Almada  
1- António José F. C. Franco.
- 2810 - Laranjeiro  
1- Luís Miguel C. M. Coimbra.
- 2825 - Costa Caparica  
1- Luís Filipe Cardoso Silva.
- 2830 - Barreiro  
1- José António G. Vaz.
- 2835 - Alhos Vedros  
1- José Marcelino B. Fale.
- 2840 - Torre Marinha  
1- Paulo Manuel M. Basílio.
- 2845 - Amora  
1- Mário José Palma Gama.
- 2860 - Moita  
1- Eugénio Nuno P. Macarrinha.
- 2870 - Montijo  
1- João Fernando R. Ramos.
- 2910 - Setúbal  
1- Jeane R. S. Castanheira.

- 2950 - Palmela  
1- João Pedro S. Marreiros.
- 2970 - Sesimbra  
1- António A. R. V. O. Silveira.
- 3045 - Taveiro  
1- Aderito Luís V. Matias.  
2- Manuel António P. Casaleiro.  
3- Ilídio Manuel P. Cordeiro.  
4- Rui Jorge Jardim Silva.  
5- César Afonso Correia.
- 3050 - Mealhada  
1- Ricardo P. D. A. Oliveira.
- 3060 - Cantanhede  
1- João Paulo R. Cantante.
- 3080 - Figueira Foz  
1- Jorge Faim Azenha.
- 3100 - Pombal  
1- Cesário S. Rodrigues.
- 3200 - Lousã  
1- Vitor Manuel D. Bernardo.
- 3360 - Penacova  
1- Paulo Fernando S. Carvalho.
- 3500 - Viseu  
1- Nuno Carlos A. Moreira.
- 3700 - S. João da Madeira  
1- José Manuel S. Cardoso.
- 3720 - Santiago de Riba  
1- Sílvia Manuela M. C. Gomes.
- 3750 - Águeda  
1- Pedro Miguel C. R. Marques.
- 3780 - Anadia  
1- Ismael F. Marques.
- 3800 - Aveiro  
1- António João C. Antunes.
- 3830 - Ílhavo  
1- Paula Maria Soares Rosa.
- 3860 - Estarreja  
1- Isabel Fernanda M. Correia.
- 3880 - Ovar  
1- Luís Filipe S. Martins.
- 4000 - Porto  
1- Justino José N. A. Jesus.
- 4100 - Porto  
1- Sérgio Lopes Gaspar.
- 4200 - Porto  
1- José António F. Mota.  
2- Rui Orlando C. Ferreira.  
3- Sérgio F. Cunha Ferreira.
- 4400 - Vila Nova de Gaia  
1- Artur Filipe G. Veiga.  
2- Francisco José L. Pedreiro.  
3- Carlos A. A. Goncalves.
- 4420 - S. Pedro da Cova  
1- Alice Maria S. M. Barbosa.
- 4430 - Vila Nova de Gaia  
1- M. Cristina A. S. Fidalgo.
- 4445 - Ermesinde  
1- Jorge Augusto R. Alves.
- 4477 - Maia  
1- Bernardino Jorge R. Sousa.  
2- Vitor C. Ribeiro Teixeira.  
3- Agostinho Manuel Oliveira.  
4- Licínio J. M. Leal Freitas.  
5- Helder Filipe R. Oliveira.
- 4490 - Póvoa do Varzim - R. Comendador Francisco Quintas  
1- Manuel C. Cerqueira.
- 4500 - Espinho  
1- M. Lurdes Cunha Duarte.
- 4520 - S.<sup>ta</sup> Maria Feira  
1- Marco Miguel A. Pinto.
- 4550 - Castelo de Paiva  
1- António José M. Coelho.
- 4560 - Penafiel  
1- Marco Paulo S. Santos.
- 4590 - Paços de Ferreira  
1- Ilídio Paulo F. Santos.
- 4620 - Lousada  
1- Jorge Manuel Moreira.
- 4630 - Marco de Canavezes  
1- Joaquim E. A. Teixeira.

4700 - Braga

- 1- José António F. Goncalves.
- 2- Alberto F. Araújo Ribeiro.
- 3- Helder Ricardo S. Ribeiro.

4715 - Braga

- 1- Custódio B. Monteiro.

4730 - Turiz

- 1- João Manuel F. Pimentel.

4740 - Esposende

- 1- Fernando Sérgio S. Rocha.

4750 - Barcelos

- 1- Eduardo C. Pinto Pereira.

4760 - Vila Nova de Famalicão

- 1- Daniela Maria C. Antunes.

4760 - Vila Nova de Famalicão

- 1- Leonel B. Sá Monteiro.

4800 - Guimarães

- 1- Domingos F. Freitas Torres.

4810 - Urgezes

- 1- Henrique A. P. F. Rodrigues.
- 2- Abílio Afonso Moreira.
- 3- Filipe João Vaz Silva.

4820 - Fafe

- 1- Fernando Oliveira Gomes.

4830 - Póvoa de Lanhoso

- 1- Leandra Carla Reis Sousa.

4860 - Cabeceiras de Basto

- 1- José Manuel T. Magalhães.

4900 - Viana do Castelo

- 1- Henrique P. C. Rodrigues.

4960 - Melgaço

- 1- Carlos Alberto Domingues.

4980 - Vila Nova Muia

- 1- Luís Miguel M. Silva.

4990 - Feitosa

- 1- José Luís Arezes Coixão.

5000 - Vila Real

- 1- Gilberto Paulo D. Simões.

5050 - Peso da Régua

- 1- Nuno Miguel F. Alves.

5100 - Lamego

- 1- Pedro Andre N. Cruz.

5300 - Bragança

- 1- Nuno Edgar Dinis Morais.

5340 - Macedo de Cavaleiros

- 1- Vitor Manuel C. Veigas.

5400 - Chaves

- 1- Álvaro Sérgio F. S. Moreira.

5450 - Vila Pouca de Aguiar

- 1- Carlos Emanuel T. Correia.

6000 - Castelo Branco - Zona Industrial R. G. Lt. 6 A

- 1- Miguel José S. Faria Breia.

- 2- António M. V. Marcelino.

- 3- Henrique Manuel E. Ramalho.

6200 - Covilhã

- 1- Jorge Manuel S. Mendes.

6300 - Guarda

- 1- Jorge Miguel N. Freitas.

7000 - Évora

- 1- José Carlos B. P. Queiroz.

- 2- João Miguel P. A. Damas.

- 3- Fernando Manuel C. Amaro.

7050 - Montemor-o-Novo

- 1- Nuno Alexandre C. Pinto.

7300 - Portalegre

- 1- Pedro Miguel M. Parelho.

7460 - Fronteira

- 1- António Carlos P. Patinha.

7500 - Vila Nova Santo André

- 1- Luís Miguel A. S. Cabral.

7540 - Santiago do Cacém

- 1- Luís Miguel I. Ferreira.

8005 - Faro

- 1- Hugo Miguel S. Silva.

8200 - Guia

- 1- Paulo Jorge S. Jacinto.

8700 - Olhão

- 1- Elsa Cristina R. S. Rato.

8900 - V. Real de S.<sup>to</sup> António

- 1- Fernando Conceição G. Lima.

9020 - Funchal

- 1- Rui Alberto Gomes Silva.
- 2- João Saul F. A. Cardoso.
- 3- Paulo Jorge T. Vasconcelos.

9760 - Praia da Vitória

- 1- Eduardo Mendes Espinola.

Registado em 23 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 53 do livro n.º 2.

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de ju-

nho de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA:

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 15 de setembro de 2022, realizar-se-á na empresa AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.ª, realizada em 1 de junho de 2022, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2022.

Efetivos:

- Luís Manuel Oliveira Martins Silva.
- Patrícia Carla Parente Henriques.
- Fátima da Conceição Pereira Cascais.

Carla Sofia da Cruz Silva Coutinho.  
Maria Clara Martins da Silva.

Suplentes:

- Clarisse Maria Laranjeira de Almeida.
- Bruno Miguel Ferreira.
- Ruben Miguel Araújo Oliveira.
- Sérgio Leandro de Almeida Amador.
- Ronny Rafael Duque Gil.

Registado 23 em de junho de 2022, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl.157 do livro n.º 1.