



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outra .....	140
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros .....	141
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro .....	142
- Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro .....	144
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCI) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE .....	145
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros .....	146

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras .....	147
---	-----

- Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF .....	151
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global .....	154
- Acordo de empresa entre a Repsol Polímeros, Unipessoal L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	203

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato de Todos os Professores que passa a denominar-se Sindicato de todos os profissionais da educação - Alteração .....	209
- Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública - SOP/PSP - Cancelamento .....	218

**II – Direção:**

- SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Eleição .....	218
- Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens - SITRENS - Eleição .....	218
- Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Substituição .....	218
- SITRL - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa - Substituição .....	218

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV - Eleição .....	219
---	-----

- Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração .....	219
---	-----

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA - Eleição .....	220
--	-----

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

...

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

...

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

<b>Catálogo Nacional de Qualificações .....</b>	<b>222</b>
---	------------

**1. Integração de novas qualificações**

...

**2. Integração de UFCD**

...

<b>3. Integração de percursos de formação .....</b>	<b>225</b>
---	------------

***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

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outra**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações sindicais outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1091 trabalhadores por conta de

outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 22 % são mulheres e 78 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 561 TCO (51,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 530 TCO (48,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 76,2 % são homens e 23,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo nos mesmos termos das anteriores extensões por forma a assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral existente nas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 39, de 29 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2021, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões

e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2021.

30 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

O contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de

trabalho, direta e indiretamente, 28 388 trabalhadores a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 9,4 % mulheres e 90,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 11 888 TCO (41,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 16 500 TCO (58,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,9 % são mulheres e 92,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspectiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim de Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 40, de 30 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem

às atividades de construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2021.

30 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, Miguel *Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2021, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no distrito de Aveiro, se dediquem à atividade de comércio e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade

ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6589 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 47,9 % são mulheres e 52,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2233 TCO (33,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 4356 TCO (66,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,4 % são mulheres e 44,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a anterior extensão da convenção não abrange as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados na anterior extensão, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 36, de 10 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro (ACA) e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2021, são estendidas no distrito de Aveiro:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

*a)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

*b)* Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

*c)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

*d)* Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2021.

30 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## **Portaria de extensão do acordo de empresa e suas alterações entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro**

O acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2010 e suas alterações, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021, abrangem as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 250 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 140 (56 %) são mulheres e 110 (44 %) são homens. Em matéria de exposição de motivos das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão alegam os requerentes, em suma, que: *i)* No contexto de pandemia COVID-19 a empresa «tem em curso processo de reestruturação, necessário para sustentação de pedido de apoio financeiro junto da Comissão Europeia»; *ii)* O pedido anteriormente enunciado «comportou a reavaliação temporária das condições de prestação de trabalho convencionalmente estabelecidas, materializadas no acordo de suspensão temporária parcial do AE»; *iii)* «Em prática constante e sem oposição ou recusa individual conhecida, a Sata sempre aplicou o regime previsto em AE a todos os trabalhadores da empresa»; *iv)* «Comportando, contudo, o acordo de suspensão parcial, inelutável prejuízo de direitos decorrentes do AE, (...), a segurança jurídica da aplicação do regime temporário quanto aos trabalhadores não sindicalizados ou filiados em sindicatos não outorgantes, pode causar conflitualidade

formal»; *v)* «A probabilidade de litigiosidade, mesmo que não aceitável à luz do princípio da boa fé, (...), deve, tanto quanto possível, ser suprida por certeza de que a igualdade de tratamento pretérito na normalidade empresarial, é a mesma igualdade de tratamento presente, na adversidade da necessária reestruturação».

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atentos os fundamentos ínsitos no requerimento de extensão apresentado pelas partes outorgantes, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem no plano social e económico o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

Considerando que o acordo de empresa tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 37, de 11 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo de empresa entre a SATA Internacional - Azores Airlines, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2010, e suas alterações, ambas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir a 1 de setembro de 2021.

30 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2021, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2019. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1839 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os

praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 80,2 % são homens e 19,8 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1413 TCO (76,84 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 426 TCO (23,16 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 85,7 % são homens e 14,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

De acordo com a alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e os números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de emissão de portaria de extensão, que é posterior ao depósito da convenção, e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 40, de 30 de novembro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalha-

dores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2021.

30 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, abrangem as relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na União das Mutualidades Portuguesas que exerçam a sua atividade no território nacional e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A União das Mutualidades Portuguesas requereu a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre associações mutualistas não filiadas na união outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros

(RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal. Todavia, não foi possível realizar o estudo comparativo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, porquanto a convenção ora revista foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020, e o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponível se reporta ao ano de 2019. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, e que a convenção revista foi objeto de extensão, promove-se a atualização da condições de trabalho mediante o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as associações mutualistas.

Considerando que a extensão da convenção ora revista não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e na Federação Nacional de Professores - FENPROF, nem às associações mutualistas filiadas na APM/RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão. Considerando que a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS opõem-se à aplicação da referida portaria de extensão aos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, prevê-se idêntica exclusão de âmbito.

Considerando que a convenção coletiva tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 38, de 15 de novembro de 2021, ao qual a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS deduziu oposição, alegando que

tem convenção coletiva própria celebrada para o sector de atividade em causa e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores. Nestes termos, pretende a oponente que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito da aplicação da extensão.

Não obstante a referida oposição, o projeto da presente extensão já previa, respetivamente, no seu preâmbulo e no número 3 do seu artigo 1.º os fundamentos e a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2021, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável às associações mutualistas filiadas na APM/RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

5- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2021.

30 de dezembro de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras**

Contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020 entre Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD,

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, FETese - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação de SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media e SINDCES - Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços.

(...)

### **Texto final do CCT/STAD - Limpezas industriais**

**(Revisão parcial para os anos de 2022/2023)**

(...)

Cláusula 8.<sup>a</sup>

«Ius variandi»  
Substituição temporária

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]:
- a) [...];
- b) [...];
- c) [...]

6- O trabalhador contratado a termo, para substituir trabalhador ausente, passa a efetivo caso essa ausência se torne definitiva, com a categoria correspondente às funções que vinha efetivamente exercendo e com a retribuição correspondente ao nível de ingresso nessa categoria profissional.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

Deveres do empregador

- 1- [...]
- a) Cumprir as disposições da lei e deste CCT;
- b) (Anterior alínea a));
- c) (Anterior alínea b));
- d) (Anterior alínea c));
- e) (Anterior alínea d));
- f) (Anterior alínea e));
- g) (Anterior alínea f));
- h) (Anterior alínea g));
- i) (Anterior alínea h));
- j) (Anterior alínea i));
- k) (Anterior alínea j));
- l) (Anterior alínea k));
- m) A entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador o duplicado do contrato celebrado, devidamente assinado por ambos;
- n) (Anterior alínea l));
- o) (Anterior alínea m));
- p) (Anterior alínea n));
- q) (Anterior alínea o)).

- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]

Cláusula 15.<sup>a</sup>

Transmissão de empresa ou estabelecimento

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]:
- a) [...];
- b) [...]
- 6- [...]
- 7- [...]:
- a) [...];
- b) [...];

- c) [...];
- d) [...];

e) Situação sindical de cada trabalhador, em particular quanto ao desconto da respetiva quotização e seu envio ao sindicato em que o trabalhador está sindicalizado;

- f) [...];
- g) [...];
- h) [...];
- i) [...];
- j) [...];
- k) [...];
- l) [...];
- m) [...];
- n) [...]

8- [...]

9- O empregador que ganhar a prestação de serviço dará continuidade ao disposto na alínea e), do número 7.

9- Passa a 10.

10- Passa a 11.

12- O disposto na presente cláusula é globalmente mais favorável em relação ao regime legal da transmissão de empresa ou estabelecimento, devendo sobre ele prevalecer.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado fora do horário normal de trabalho do trabalhador, por determinação prévia escrita do empregador.

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 6- [...]:
- a) [...];
- b) [...]
- 7- [...]
- 8- [...]

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- [...]:
- a) [...];
- b) [...];
- c) [...]

2- O trabalhador que, no seu horário normal, não preste trabalho em dia feriado, se for convocado para trabalhar, independentemente da sua retribuição mensal, auferirá 100 % da correspondente retribuição horária com um acréscimo de 75 %, por cada hora ou fração trabalhada.

1- Passa a 3.

2- Passa a 4.

3- Passa a 5.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores com período normal de trabalho de 40

horas semanais e 8 horas diárias têm direito a um subsídio de alimentação diário de:

- a) 3,70 € no ano de 2022;
- b) 4,00 € no ano de 2023.

2- O subsídio de alimentação é atribuído de acordo com as alíneas seguintes:

- a) (Anterior alínea b));
- b) (Anterior alínea c));
- c) (Anterior alínea d)).

3- [...]

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- [...]

2- [...]:

a) [...];

b) As motivadas por falecimento de filhos, pais, cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo 251.º, do Código do Trabalho;

c) Para efeitos da efetivação dos direitos da alínea anterior.

i) A contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento;

ii) Se o falecimento, e/ou o conhecimento, ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento inicia-se no dia seguinte;

c) Passa a alínea d);

d) Passa a alínea e);

e) Passa a alínea f);

f) Passa a alínea g);

g) Passa a alínea h);

h) Passa a alínea i);

i) Passa a alínea j);

j) Passa a alínea k).

3- [...]

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias

1- [...]

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

a) [...];

b) [...];

c) [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- [...]

9- [...]

10- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...]

11- [...]

12- [...]

13- [...]

14- [...]

15- [...]

16- [...]

17- [...]

18- [...]

19- [...]

20- [...]

21- [...]

22- [...]

23- [...]

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima mensal garantida no setor

1- Os valores constantes da tabela salarial acordada serão objeto de ajustamento se o valor fixado para o nível 9 deixar de ser superior ao rendimento mínimo mensal garantido em, pelo menos, 0,5 % (meio por cento).

2- [...]:

a) [...];

b) [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- A tabela salarial de cada ano será apurada por aplicação das regras fixadas nos números anteriores e será automaticamente aplicável a todas as empresas e a todos os trabalhadores abrangidos, direta ou indiretamente, pela convenção, com efeitos à data de entrada em vigor da retribuição mínima mensal garantida.

7- Independentemente dessa aplicação automática e geral, as partes requererão a publicação da tabela de cada ano no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## ANEXO II

**Tabelas de remunerações mínimas para 2022**

A) Trabalhadores de limpeza		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2022
I	Supervisor geral	1 171 €
II	Supervisor	956 €
III	Operador abastecedor de aeronaves	796 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	739 €
V	Lavador de vidros	734 €
VI	Lavador de viaturas	729 €
VII	Trabalhador de serviços gerais	719 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	714 €
IX	Trabalhador de limpeza	709 €
B) Trabalhadores de jardinagem		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2022
I	Encarregado de jardineiro	763 €
II	Jardineiro	729 €
III	Ajudante de jardineiro	709 €
	Cantoneiro	
C) Trabalhadores de pest control e higiene		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2022
I	Responsável ou técnico superior	1 051 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	861 €
	Supervisor de serviços de higiene	
III	Supervisor operacional	781 €
IV	Operador de armazém	754 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	724 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	709 €
	Estagiário	
D) Restantes trabalhadores		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2022
I	Diretor de serviços	1 509 €

II	Chefe de departamento	1 314 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	Chefe de divisão	1 074 €
IV	Chefe de serviços	1 004 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	Chefe de secção	934 €
	Chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	864 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de marketing	
	Secretário de direcção	
VII	Encarregado de armazém	794 €
	Técnico administrativo	
	Fiel de armazém	
	Comercial	
VIII	Motorista	760 €
	Assistente administrativo	
	Conferente de armazém	
IX	Controlador de informática	724 €
	Assistente administrativo II	
	Distribuidor	
X	Telefonista/rececionista	709 €
	Administrativo polivalente	
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

## ANEXO III

**Tabelas de remunerações mínimas para 2023**

As tabelas serão apuradas por aplicação das regras afixadas na cláusula 55.ª do CCT.

**Declaração**

Declara-se que esta convenção potencialmente irá abranger quarenta mil trabalhadores e cinquenta empresas.

Lisboa, 29 de dezembro de 2021.

As associações celebrantes do CCT:

Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

*Dra. Ana Mafalda Areias Salvado Coelho Vilhena*, na qualidade de mandatário/a.

*Sr. Fernando Jorge Pereira Santos*, na qualidade de mandatário/a.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

*Carlos Sequeira*, na qualidade de mandatário/a.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário/a.

Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE (por si e em representação dos sindicatos seus filiados SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media e Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT-SINDCES/UGT):

*José Arsénio*, na qualidade de mandatário/a.

*Octávio Amaro*, na qualidade de mandatário/a.

Depositado em 5 de janeiro de 2022, a fl. 176 do livro n.º 12, com o n.º 4/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF**

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, AC) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AC obriga as entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam a natureza de entidade pública empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde, que o subscrevem (doravante, entidades empregadoras) bem como os trabalhadores cujas funções sejam idênticas às desenvolvidas por trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, integrados na carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário, a elas vinculados por contrato de trabalho, representados pela associação sindical outorgante.

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do

artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente acordo coletivo 40 entidades empregadoras e 34 trabalhadores.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável aos trabalhadores das carreiras correspondentes com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

### **Cláusula 3.ª**

#### **Retribuição**

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável a equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

### **Cláusula 4.ª**

#### **Componentes da retribuição**

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:

- a) Retribuição base;
- b) Suplementos remuneratórios;
- c) Prémios de desempenho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

### **Cláusula 5.ª**

#### **Desenvolvimento profissional**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AC têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

### **Cláusula 6.ª**

#### **Avaliação de desempenho**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AC fica sujeita, para todos os efeitos legais, e com as devidas adaptações, ao regime vigente para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

### **Cláusula 7.ª**

#### **Férias**

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC é aplicável o regime de férias para equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Incompatibilidades e impedimentos**

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AC o regime aplicável aos equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por quatro elementos, sendo dois a designar pelas entidades empregadoras e os outros dois a designar pela associação sindical outorgante do presente acordo.

3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por um assessor, sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de trinta dias após a publicação do presente AC, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, podendo deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, três dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Aplicação do presente acordo**

1- O presente AC abrange, desde já, os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente AC, já contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, que exerçam funções correspondentes ao conteúdo funcional dos equiparados trabalhadores com vínculo de emprego público integrados na carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente AC, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base

não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do correspondente trabalhador à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que o mesmo assegure à data da entrada em vigor do presente AC e apurar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas com um salário base igual ao da primeira posição remuneratória, e calcular a proporção face ao salário com que este trabalhador foi contratado.

4- Nos casos em que os trabalhadores afirmam remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo período normal de trabalho previsto na cláusula 4.<sup>a</sup>, sendo a remuneração a auferir ajustada aplicando a proporção calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula ao salário base correspondente à sua posição atual na carreira, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração. Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula, dependem de acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Reposicionamento remuneratório**

1- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea c) do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de funções correspondentes à categoria para que foi contratado, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção ou alargamento de horário e de coordenação, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

3- No que respeita aos trabalhadores que, nos termos previstos na cláusula anterior, optem por manter o regime de trabalho a que correspondam mais de 35 horas semanais, a integração na correspondente tabela remuneratória pressupõe, só para este efeito, que igualmente se ficcione qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso os mesmos tivessem celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foram contratados pela entidade pública empresarial para o exercício do conteúdo funcional que os mes-

mos asseguravam à data da entrada em vigor do presente AC, presumindo, cumulativamente, que os mesmos se encontram sujeitos a um horário semanal correspondente a 35 horas de trabalho normal. O disposto no número anterior é igualmente aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores que, embora sujeitos a um horário igual ou inferior a 35 horas de trabalho normal semanal, auferiram remuneração superior à que corresponde a equiparados trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas.

4- Os trabalhadores a que se alude nos números anteriores, apenas poderão alterar a sua posição remuneratória quando, verificando-se os demais requisitos, nomeadamente, venham a acumular 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram, o valor hora correspondente à respetiva remuneração passe a ser inferior ou igual ao que corresponde a idênticos trabalhadores, sujeitos a um horário de trabalho de 35 horas semanais.

5- Para os efeitos previstos no número anterior, e com as necessárias adaptações, aplica-se o regime previsto no número 3 da cláusula anterior. Para efeitos do disposto na presente cláusula, as partes declaram o carácter globalmente mais favorável do presente acordo relativamente aos contratos de trabalho anteriormente celebrados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor

O presente AC entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 15 de dezembro de 2021.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar Universitário da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar Universitário de Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar Universitário de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Oeste, EPE;

Centro Hospitalar e Universitário do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital da Senhora da Oliveira- Guimarães, EPE;  
Hospital de Braga, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Anabela Maria Matos Morais*, mandatária.

*Carlos Luís Neves Gante Ribeiro*, mandatário.

*Maria Adelaide Matos Cruz de Oliveira Canas*, mandatária.

*Patricia Trindade Gonçalves*, mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

*António Joaquim Fonseca da Silva Quitério*, mandatário.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Professores - FENPROF os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Professores do Norte (SPN);  
Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);  
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);  
Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);  
Sindicato dos Professores da Madeira (SPM),  
Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA).

Depositado em 4 de janeiro de 2022, a fl. 176 do livro n.º 12, com o n.º 1/2022, 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 EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**SECÇÃO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA adiante designada por empresa ou EMARP e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 380 (trezentos e oitenta) trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos do município de Portimão e os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Portimão, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o município de Portimão enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 - Captação e distribuição de água para consumo público; 37001 - Recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 - Recolha e depósito de RU e 81292 - Higiene pública e 82990 - Outras atividades e serviços de apoio na área do município de Portimão.

7- Em conformidade com o disposto na alínea e) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo de empresa revê totalmente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, no dia 8 de maio de 2015,

cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2022 e terá uma vigência de 5 anos, renovável automaticamente por igual período se nenhuma das partes o denunciar, nos termos da presente cláusula e nos termos da legislação vigente sobre a matéria.

2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

3- A denúncia 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 à parte denunciante 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 denunciante 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**SECÇÃO II**

**Disposições gerais**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Conselho de administração**

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Estatuto dos trabalhadores**

1- O estatuto dos trabalhadores da EMARP baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.

2- O presente acordo estabelece o tratamento igual a todos os trabalhadores nele abrangidos, independentemente do vínculo à empresa ou ao município de Portimão.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Princípio geral**

1- A EMARP e o trabalhador, no cumprimento das respeti-

vas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

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

3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres da EMARP

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

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

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

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

f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, incluindo a prestação do serviço de turno;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;

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

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de traba-

lho 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 relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

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

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

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

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

j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

k) 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;

l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no anexo VIII.

2- Em todo o omissos nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

1- É proibido à EMARP:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;

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

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

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

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

k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.

2- Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 9.ª

##### Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 10.ª

##### Princípio sobre a igualdade

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 11.ª

##### Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 12.ª

##### Dever de informação

Todos os trabalhadores da EMARP têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

#### Cláusula 13.ª

##### Formação profissional

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

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

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

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

5- Sem prejuízo do número anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o trabalhador manifeste interesse em frequentar as referidas ações de formação.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- Os princípios que visam promover a formação profissional constam do anexo V, o qual faz parte integrante deste AE.

## CAPÍTULO II

### Categorias profissionais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Cláusula 14.ª

##### Classificação profissional

1- Os trabalhadores da EMARP são integrados numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os perfis funcionais serão os previstos no anexo II sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- Caso exista a necessidade de criar uma nova categoria nos termos do número 1, a EMARP compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

#### Cláusula 15.ª

##### Estrutura orgânica

A organização, estrutura e funcionamento dos serviços da empresa são da competência do conselho de administração, devendo ser comunicada aos sindicatos outorgantes do presente AE.

#### Cláusula 16.ª

##### Grupos de pessoal

1- O mapa de pessoal da empresa, que constitui o anexo I contém a indicação do número de postos de trabalho ocupados.

2- O mapa de pessoal da empresa é composto pelos seguintes grupos de pessoal:

- a) Dirigente;
- b) Chefia;
- c) Técnico superior;
- d) Técnico;
- e) Técnico de informática;
- f) Técnico-administrativo;
- g) Operacional.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Tabela salarial**

1- A tabela salarial, que consta do anexo III, estabelece o sistema de retribuição da empresa.

2- Em caso de conflitualidade resultante de tabelas salariais aprovados em AE distintos, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Mobilidade do pessoal**

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do administrador com funções executivas ou do diretor-geral.

2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho.

## **SECÇÃO II**

### **Alteração das situações jurídicas**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Alteração da situação jurídica**

1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.

2- A alteração da situação jurídica pode-se ainda acionar:

- a) Por concurso interno, desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria;
- b) Pela modificação da carreira, desde que o trabalhador possua os requisitos necessários para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 2 anos.

3- A alteração da situação jurídica pode-se também efetuar através da conversão de situações pré-existentes no regime de contrato de prestação de serviço, desde que o contrato tenha uma prestação efetiva de serviços com duração superior a 5 anos, independentemente da relação contratual.

4- Nas situações previstas no número anterior a conversão processa-se para o nível e escalão aferidos pelo tempo prestado no âmbito do contrato de prestação de serviços.

5- Sempre que haja alteração da situação jurídica, deve-

rá ser emitida declaração com nova posição do trabalhador, bem como a data do efeito desta.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Promoção**

1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respetiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponda a retribuição base imediatamente superior.

2- A promoção depende dos seguintes requisitos:

a) De um período temporal mínimo de 6 anos relativamente à última promoção;

b) Da obtenção, nesse período, de quatro avaliações de desempenho com nota não inferior a muito bom e pelo menos duas avaliações com a menção de excelente;

c) Confirmação por parte do superior hierárquico, comprovando o mérito do trabalhador em função da avaliação de desempenho.

3- A promoção produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de promoção desde que devidamente fundamentado.

6- A mudança de nível dos trabalhadores colocados no último escalão opera-se através das regras definidas para a progressão previstas na cláusula 21.<sup>a</sup>

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Progressão**

1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, pela permanência de 3 anos no escalão imediatamente anterior e informação favorável do superior hierárquico em função da avaliação de desempenho.

2- Para efeitos no número anterior, a progressão dependerá da obtenção de duas avaliações de desempenho com nota não inferior a Bom e uma avaliação com Muito Bom ou superior.

3- A progressão poderá ainda ocorrer sempre que se verifiquem 5 avaliações de desempenho não inferior a Bom.

4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de progressão desde que devidamente fundamentado.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Mérito excecional**

1- Excecionalmente, o conselho de administração, poderá determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável.

2- A modificação da situação jurídica nos termos desta cláusula apenas poderá ocorrer uma vez em cada três anos civis e depende da obtenção de pelo menos dois excelentes

nas três últimas avaliações de desempenho.

3- O disposto nos números anteriores é também aplicado aos trabalhadores oriundos da autarquia.

### SECÇÃO III

#### Comissão de serviço

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.

2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço, tem a duração máxima de um ano, afere-se a 31 de dezembro, e tem carácter probatório.

5- Por acordo entre as partes, os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções em comissão de serviço em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular, a qual cessará na data em que o titular retome funções.

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Cessação da comissão de serviço

1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que, entretanto, tenha sido promovido.

##### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito de acesso na carreira

1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o trabalhador tem direito, findo o

exercício das respetivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será repositado nos respetivos escalões desse nível.

3- Os trabalhadores que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à retribuição pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

### SECÇÃO IV

#### Pessoal dirigente e chefia

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Pessoal dirigente e chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.

2- São considerados como pessoal dirigente o diretor-geral, os chefes de direção, os chefes de divisão e os dirigentes intermédios de terceiro grau.

3- São considerados como pessoal de chefia os chefes de setor e os chefes de equipa.

### SECÇÃO V

#### Recrutamento e seleção

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e seleção

1- O recrutamento será sempre objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3- Em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

4- Se do processo de seleção resultar um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida por 6 meses podendo ser renovada por dois módulos tempo idênticos.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

3- Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura.

4- Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preenchem as mesmas.

5- Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevista, prova de avaliação teórica e/ou prática, análise curricular, ou outra, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

6- Nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação previsto na cláusula 9.<sup>a</sup>

7- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

8- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.

9- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

10- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:

- 11- a) Definição de funções;
- 12- b) Categoria profissional;
- 13- c) Retribuição;
- 14- d) Período normal de trabalho;
- 15- e) Local de trabalho.

## SECÇÃO VI

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

1- Anualmente a EMARP deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo IV deste AE.

2- A avaliação de desempenho atribuirá a cada trabalhador uma avaliação final com os seguintes níveis:

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

3- Sem prejuízo de outros, a avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:

- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Desempenho da função;

- c) Capacidade para chefiar e dirigir quando aplicáveis;
- d) Características individuais.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Domicílio profissional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

- 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- Para todos os efeitos previstos neste AE são considerados 3 domicílios profissionais:

- a) Freguesia de Portimão;
- b) Freguesia de Alvor;
- c) Freguesia de Mexilhoeira Grande.

3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

4- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

5- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior 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.

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

5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

1- Salvo motivo imprevisível a decisão da transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito e com a antecedência mínima de:

a) Quinze dias:

i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a 6 meses;

ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho.

b) Um mês quando a transferência tenha a duração superior a 6 meses.

2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

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

## SECÇÃO II

### Duração e organização do trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Duração do trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

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

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

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

5- Para os trabalhadores das áreas administrativa e técnica afetos à prestação de serviços de apoio à operação dos equipamentos coletivos na área da educação ação social e cultura, o trabalho é organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Duração e organização do tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.

2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração, sendo consultado o sindicato outorgante do presente AE.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento e atendimento

1- Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua atividade.

2- Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.

#### SUBSECÇÃO II

##### Horário e modalidades de horário de trabalho

#### Cláusula 37.<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 os horários de trabalho, após consulta à CSE ou aos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que necessitem

de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e informação à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa dos horários de trabalho em local bem visível.

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

6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial é estabelecida por acordo entre as partes.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito:

a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou no presente AE, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;

b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto no presente AE, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores e nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup> referentes ao período normal de trabalho e ao horário de trabalho respetivamente, os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE detenham um período normal de trabalho inferior a 40 horas mantêm o mesmo horário de trabalho nos exatos termos acordados anteriormente.

5- A retribuição devida pela redução do horário a tempo parcial é calculada nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Horário flexível;
- e) Horário desfasado.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

#### Cláusula 40.<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 41.<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, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Entende-se por 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 aplicação do trabalho em regime de turnos encontra-se previsto no anexo IX do presente AE.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados dos seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatório a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime presente na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação da presença quando tal lhe

seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Horário desfasado**

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

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- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, garantindo-se ainda assim um período mínimo de oito horas sobre o termo da prestação do trabalho.

7- A empresa fica obrigada a suportar um subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja prestado entre as 12h00 e as 14h00 ou entre as 20h00 e as 22h00, ainda que parcialmente.

8- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 74.<sup>a</sup> não contando esse tempo para efeito dos limites máximos do trabalho suplementar.

9- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

10- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração,

confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

11- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

12- Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:

- a) 200 horas anuais;
- b) 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
- c) 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 47.<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, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho semanal.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

SUBSECÇÃO III

Regime de compensação da jornada de trabalho

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Compensação da jornada de trabalho**

1- Por acordo entre a EMARP e o trabalhador pode ser instituído um regime de compensação da jornada de trabalho como modelo de organização do horário de trabalho.

2- Pelo presente regime, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou diminuído, no máximo, em 2 horas diárias, podendo atingir 14 horas semanais, até ao limite de 150 horas por ano.

3- A gestão do saldo de horas é efetuada pelo setor de gestão de recursos humanos.

4- O regime previsto na presente cláusula não pode ter como finalidade a redução de trabalhadores da empresa.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Procedimento

1- Salvo acordo em contrário ou casos de força maior, a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo será comunicada pela EMARP ao trabalhador com uma antecedência mínima de 5 dias úteis.

2- O trabalhador deverá comunicar, por escrito, a sua vontade à EMARP no prazo de 2 dias úteis, em documento próprio.

3- Em simultâneo, o trabalhador deverá comunicar a opção pela forma de compensação prevista na cláusula seguinte.

4- A falta de resposta por parte do trabalhador equivale à aceitação da prestação do trabalho em acréscimo, sendo compensado com a redução do tempo de trabalho na jornada diária.

5- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as devidas adaptações, quando a prestação do trabalho em acréscimo for efetuada por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Forma de compensação da prestação do trabalho

A prestação do trabalho será compensada por uma das seguintes formas:

- a) Redução do tempo de trabalho na jornada diária;
- b) Conversão do tempo de trabalho em dias de folga;
- c) Compensação pecuniária das horas trabalhadas em acréscimo.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Critério da compensação da prestação do trabalho

1- Por cada hora a mais, trabalhada ao abrigo do presente regime, será atribuído um acréscimo de 10 % na retribuição horária ou 10 minutos se for gozado em tempo.

2- A opção pela forma de compensação do aumento do trabalho prestado prevista na alínea a) da cláusula anterior determina uma redução equivalente, acrescida da respetiva majoração, na jornada de trabalho.

3- A opção pela conversão do aumento do trabalho prestado prevista na alínea b) da cláusula anterior será aferida em módulos equivalentes a uma jornada de trabalho tendo em vista perfazer um dia completo de folga.

4- A redução ou a conversão das horas prestadas em acréscimo devem ser gozadas no ano civil a que dizem respeito, em data a acordar entre as partes.

5- Excecionalmente, em casos devidamente fundamentados, o tempo em crédito poderá ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

6- A opção pela compensação pecuniária confere ao trabalhador o acréscimo remuneratório previsto no número 1 da presente cláusula e será pago no mês seguinte ao da sua prestação.

## SECÇÃO II

### Regras de marcação, assiduidade e pontualidade

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Regras de marcação

1- As entradas e saídas serão obrigatoriamente registadas no sistema de registo eletrónico (vulgo relógio de ponto), colocados em local próprio para o efeito.

2- O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador.

3- Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a efetuar o registo do ponto em quatro períodos: entrada de manhã, saída para o almoço, entrada após o almoço e saída.

4- Os trabalhadores em regime de jornada contínua farão a marcação em dois períodos: entrada e saída.

5- No caso de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá proceder ao registo do mesmo.

6- Todas as saídas efetuadas ao exterior no período de laboração, têm carácter excecional, ou serão feitas em serviço e serão sempre antecedidas de autorização do respetivo superior hierárquico.

7- Constitui infração disciplinar:

- a) A violação do disposto no número 2;
- b) A entrada e saída de trabalhadores pela porta principal de atendimento ao público;
- c) As saídas ao exterior, sem prévia autorização do respetivo superior hierárquico.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Regras de assiduidade

A falta do registo de entrada e de saída determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### (Regras de pontualidade)

1- O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário estabelecido.

2- Caso o trabalhador não consiga chegar dentro do horário estabelecido, efetuará, do mesmo modo, o registo no relógio de ponto.

## SECÇÃO III

### Feriados, férias, faltas e licenças

#### SUBSECÇÃO I

#### Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado

como feriado o do município de Portimão.

2- A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O dia 24 de dezembro;
- c) O dia 31 de dezembro;
- d) O dia de aniversário do trabalhador, desde que coincida com dia de trabalho;
- e) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, de acordo com o ponto *iii)* da alínea *j)* do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup> deste AE.

3- A empresa poderá ainda atribuir a todos trabalhadores as tolerâncias de ponto que o município de Portimão venha a conceder aos seus trabalhadores.

4- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

- a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os setores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

## SUBSECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- A duração do período de férias pode ser diminuída pelo conselho de administração no caso de o trabalhador ter faltado justificadamente no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Um dia de férias no caso de o trabalhador ter duas faltas ou quatro meios-dias de falta;
- b) Dois dias de férias no caso de o trabalhador ter três faltas ou seis meios-dias de faltas;
- c) Três dias de férias no caso de o trabalhador ter pelo menos quatro dias ou oito meios-dias de faltas.

3- Os trabalhadores que incorram numa ou em mais faltas injustificadas apenas têm direito a 22 dias úteis de férias.

4- As ausências ao trabalho previstas no artigo 65.º do Código do Trabalho, referentes ao regime da parentalidade, não determinam a redução dos dias de férias.

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

6- A época de férias poderá ter lugar fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, por interesse do trabalhador ou por conveniência do serviço.

7- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.

8- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o pe-

ríodo de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

9- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem.

10- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fracionadas em mais de dois períodos desde que fique salvaguardado o período mínimo legal de férias.

11- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

13- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 57.<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, no máximo de vinte dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, não podendo daí resultar o gozo de mais de trinta dias úteis de férias.

#### Cláusula 58.<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 na época fixada.

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por doença ou falecimento de familiar

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- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas

na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 8 e 9 da cláusula 56.<sup>a</sup>

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.

6- 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 no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao falecimento de familiares referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1- Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

1- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Acumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores terão direito a acumular dias de férias no ano seguinte nas seguintes condições:

*a)* Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;

*b)* Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas na cláusula 58.<sup>a</sup> e nos números 4 e 5 da cláusula 59.<sup>a</sup>

3- A acumulação referida na alínea *a)* do número anterior deverá ser requerida até ao final do mês de agosto do ano em curso.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

### SUBSEÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho 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 64.<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, filhos, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados por cinco dias úteis consecutivos e inicia-se na data do falecimento, salvo se ocorrer após o período de trabalho;

*c)* Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos e cunhados dois dias úteis consecutivos e inicia-se na data do falecimento, salvo se ocorrer após o período de trabalho;

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

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

*f)* 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;

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

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

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

j) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

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

ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

iii) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, sob declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.

k) 2 dias de faltas por conta do período de férias referente ao ano seguinte, desde que autorizadas pela entidade patronal;

l) Todas as outras previstas na legislação vigente.

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

#### Cláusula 65.<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 o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) Falta para assistência a membro do agregado familiar, prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

d) As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As previstas na alínea g) do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 1 da cláusula 64.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho.

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

#### Cláusula 66.<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 justificadas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 5 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 68.<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 conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível 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.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Licenças

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.

3- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

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

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição

mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

## SECÇÃO IV

### Retribuição

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

###### Cláusula 70.<sup>a</sup>

###### Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

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

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo III (tabela salarial).

###### Cláusula 71.<sup>a</sup>

###### Forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês por transferência bancária ou outro meio legalmente admissível.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, nível e escalão, 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 72.<sup>a</sup>

###### Outras atribuições patrimoniais

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem carácter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

###### Cláusula 73.<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.

## SUBSECÇÃO II

### Outras retribuições, subsídios e suplementos

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- 50 % pela primeira hora ou fração desta;
- 75 % para as restantes horas ou frações;
- 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, por cada hora de trabalho prestado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio no período de férias

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

2- A redução do período de férias nos termos das cláusulas 56.<sup>a</sup> e 66.<sup>a</sup> do AE não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês

de novembro.

3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de Natal desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

#### Cláusula 78.<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 6,41 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- O subsídio de refeição será atualizado anualmente para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), não podendo da atualização resultar a diminuição do valor pago a título de subsídio de refeição.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor de 175 € (cento e setenta e cinco euros).

2- O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador se encontre em gozo de férias ou acidente de trabalho em conformidade com a cobertura da apólice.

5- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de retribuição base desde que:

a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontinua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;

b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;

c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

6- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 30 % da dife-

rença da retribuição base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento do trabalho suplementar efetivamente prestado;

b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;

c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no anexo X deste AE.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Subsídio de disponibilidade

1- O subsídio de disponibilidade visa compensar os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de serviço.

2- O subsídio de disponibilidade é atribuído por deliberação do conselho de administração e é pago 12 vezes por ano.

3- Por deliberação do conselho de administração e em situações devidamente fundamentadas nos termos do número 1, o pagamento do subsídio de disponibilidade poderá ser suspenso.

4- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de setor é de 536,86 €.

5- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de equipa é de 65 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.

6- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os trabalhadores que não desempenhem funções de chefia é de 50 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.

7- A prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito ao gozo de um dia de folga que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1- Entende-se por serviço de prevenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente

no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.

2- O valor da retribuição das horas de serviço de prevenção terá o valor único de 100 %, calculado nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup> independentemente do dia e hora.

3- Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e nos dias feriadados será pago o corresponde a 12 horas.

4- Por cada dia de serviço de prevenção prestado nos dias de trabalho semanal, será efetuado o pagamento correspondente a 4 horas.

5- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efetivo no chamado período de prevenção, será apurado o número de horas efetuadas, sendo abonado ao trabalhador a retribuição mais favorável.

6- Em caso de prestação de trabalho efetivo em dia de descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Abono de falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % da sua retribuição base mensal.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 12 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

3- O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do concelho de Portimão.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, compete à EMARP:

a) A reserva e o pagamento do alojamento quando for necessário pernoitar;

b) Garantir o meio de transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação em viatura da empresa, ou o pagamento da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo, caso se desloque de transportes públicos;

c) Ao pagamento das ajudas de custo referente às refeições nos seguintes termos:

i) Pequeno-almoço - 5 € (cinco euros);

ii) Almoço e/ou jantar - 12,50 € (doze euros e cinquenta cêntimos) por refeição.

d) Despesas de representação e outras despesas efetuadas ao serviço da empresa, desde que aprovadas previamente pelo diretor-geral;

e) Obtenção de passaportes, vistos, licenças, certificados de vacinação, taxas de aeroporto ou quaisquer outros docu-

mentos necessários para a realização da deslocação.

3- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a EMARP ou outra instituição assegure alimentação e ou o alojamento, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições na forma habitual;

c) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação pelo tempo de duração da viagem;

d) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho ou concelho limítrofe.

4- O abono de ajudas de custo para fazer face ao período de almoço em dia útil, implica a dedução do subsídio de refeição a que o trabalhador teria direito.

## SECÇÃO V

### Poder disciplinar

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A EMARP tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente por qualquer um dos membros do conselho de administração, pelo diretor-geral e pelo superior hierárquico do trabalhador.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Poder de direção

Compete à empresa proceder à organização das formas de prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes deste AE e da legislação aplicável.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

5- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste.

6- Decorrido o prazo referido no número 4, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador.

8- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição.

9- O trabalhador dispõe de dez dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

10- O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, terá as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

11- Para efeitos da graduação das penas disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, aos seus comportamentos anteriores e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

12- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

13- Se o trabalhador arguido for representante sindical, o sindicato respetivo será informado em simultâneo da instauração do processo.

## CAPÍTULO IV

### Matéria sindical

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### 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- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada

CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE 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 retribuição.

2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais e à participação nas CSE e CIE.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, a qual será afixada nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- 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 retribuição.

4- Cada delegado sindical e os membros da CIE têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Direito de reunião sindical na empresa**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 5 horas por ano e por setor, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efetuam.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Instalações da comissão sindical de empresa**

1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da empresa, 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 a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, 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 previsto nos números 3 a 4 da cláusula 95.<sup>a</sup>

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores**

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez 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, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.

3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

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

5- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos

em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições finais

###### Cláusula 101.<sup>a</sup>

###### Transmissão de unidade económica

1- A transmissão de unidade económica confere aos trabalhadores abrangidos pela transmissão o direito a optarem pela resolução dos respetivos contratos de trabalho, nos prazos indicados o número 3 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho.

2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal do município de Portimão e dos Serviços Municipalizados de Portimão conta como tempo de serviço efetivo para cálculo da compensação.

3- O montante da compensação devida ao trabalhador nos casos indicados no número 1 deve observância ao disposto na lei.

4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas 79.<sup>a</sup>, 80.<sup>a</sup>, 82.<sup>a</sup> e 83.<sup>a</sup>, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.

5- Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:

- a) Caducidade por reforma do trabalhador;
- b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
- c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

###### Cláusula 102.<sup>a</sup>

###### Proibição de diminuição de regalias

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

###### Cláusula 103.<sup>a</sup>

###### Princípio do tratamento mais favorável

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores em regime de mobilidade ou que transitaram do mapa de pessoal município para o mapa de pessoal da EMARP, excecionando-se o que contrariar das normas imperativas que compõem o seu estatuto.

2- Os trabalhadores cedidos pelo município que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

###### Cláusula 104.<sup>a</sup>

###### Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente.

###### Cláusula 105.<sup>a</sup>

###### Descontos para a Segurança Social

Compete à EMARP proceder aos descontos para os sistemas de Segurança Social da seguinte forma:

a) Os trabalhadores com vínculo originário dos Serviços Municipalizados de Portimão que transitarem para o quadro da empresa, descontam para a Caixa Geral de Aposentações e ADSE de acordo com o vencimento pago pela empresa;

b) Os restantes trabalhadores que integram o quadro da empresa ou que o venham a integrar descontam para o regime geral da Segurança Social.

###### Cláusula 106.<sup>a</sup>

###### Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade centesimal monetária imediatamente superior.

###### Cláusula 107.<sup>a</sup>

###### Regalias sociais

1- A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem-estar dos trabalhadores.

2- Neste âmbito, a empresa compromete-se, nomeadamente, a:

- a) Contratar serviços de medicina curativa;
- b) Contratar serviços de apoio jurídico;
- c) Apoiar e subsidiar o refeitório para o fornecimento de refeições aos trabalhadores;
- d) Aprovar um tarifário mais vantajoso para os trabalhadores, reformados e aposentados no âmbito do regulamento de serviços da empresa tendo como pressuposto o pagamento das tarifas variáveis no primeiro escalão do consumo doméstico;
- e) Apoiar o grupo desportivo;
- f) Criar espaços físicos para a prática de atividades lúdicas e desportivas;
- g) Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas para os trabalhadores;
- h) Promover anualmente a realização de um jantar de Natal tendo em vista o fortalecimento do espírito de equipa;
- i) Promover a entrega de um cabaz de Natal apropriado à época natalícia;
- j) Implementar medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Anexos ao AE**

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I - Mapa de pessoal;
- b) Anexo II - Perfis funcionais;
- c) Anexo III - Tabela salarial;
- d) Anexo IV - Avaliação de desempenho;
- e) Anexo V - Formação profissional;
- f) Anexo VI - Segurança e saúde no trabalho;
- g) Anexo VII - Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;
- h) Anexo VIII - Utilização de vestuário e equipamento de segurança;
- i) Anexo IX - Trabalho por turnos;
- j) Anexo X - Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- k) Anexo XI - Prémio de desempenho.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**Comissão de acompanhamento**

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos escolhidos pelos sindicatos outorgantes e por igual número de elementos por parte da EMARP e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da EMARP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrado este último.

Cláusula 110.<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.

**SECÇÃO II**

**Disposições transitórias**

Cláusula 111.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

1- A avaliação de desempenho referente ao ano 2022 será efetuada nos termos do anexo IV deste AE.

2- As partes acordam em negociar um novo modelo de

avaliação de desempenho até ao dia 31 de março de 2022 tendo em vista a sua aplicação no ano 2023.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

**Comissões de serviço**

As comissões de serviços vigentes reiniciam a sua contagem no dia 1 de janeiro de 2022, considerando-se cumprido o período probatório de um ano previsto no número 4 da cláusula 23.<sup>a</sup>

Cláusula 113.<sup>a</sup>

**Retribuição mínima mensal garantida**

Tendo em vista esbater as questões de injustiça relativa relacionadas com o tempo de serviço que os sucessivos aumentos da retribuição mínima mensal garantida têm vindo a introduzir nas posições remuneratórias, para efeitos de nova progressão ou promoção, os trabalhadores inseridos nos escalões 1, 2 e 3 do nível 1 e os trabalhadores inseridos no escalão 1 do nível 2 iniciam a contagem do tempo de serviço no dia 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

**Operários qualificados**

1- Para efeitos do presente AE, consideram-se inseridos no subgrupo de pessoal operacional qualificado: os condutores de máquinas pesadas e veículos especiais; canalizadores; pedreiros; calceteiros; mecânicos, eletricitas; carpinteiros e serralheiros.

2- A posição remuneratória de entrada dos operários qualificados processa-se pelo escalão 4 do nível 2.

3- Com a entrada em vigor do presente da AE os trabalhadores inseridos no subgrupo de pessoal operacional qualificado serão repositados automaticamente da seguinte forma:

a) Aqueles que se encontram inseridos no escalão 4 do nível 2 ou em posições remuneratórias anteriores serão repositados no escalão 1 do nível 3;

b) Os operários qualificados posicionados no escalão 1 do nível 3 transitam para o nível 3, escalão 2;

c) Os operários qualificados posicionados no escalão 2 do nível 3 transitam para o nível 3, escalão 3;

d) Os operários qualificados que se encontram no escalão 3 do nível 3 e seguintes mantêm a posição remuneratória.

4- Os trabalhadores abrangidos pela alínea d) do número anterior mantêm o tempo de serviço para efeitos de promoção e progressão.

5- Os trabalhadores que beneficiem de um impulso salarial igual ou superior a um nível ou a um escalão, para efeitos de promoção ou progressão, iniciam a contagem do tempo de serviço no dia 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

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

Sem prejuízo do disposto na cláusula 101.<sup>a</sup> do presente AE, no caso de existirem alterações legislativas posteriores,

Cláusula 116.<sup>a</sup>

referentes aos montantes das compensações pecuniárias referentes à transmissão da exploração, fusão, incorporação, constituição de novas empresas, concessão, reestruturação interna ou qualquer outra reestruturação que determinem alterações substanciais das condições previstas nesta AE, as partes comprometem-se a encetar um novo processo negociado relativamente a esta matéria.

**Regime de teletrabalho**

1- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho são as previstas no código do trabalho na redação vigente.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes comprometem-se a regular este regime na próxima revisão do presente AE.

## ANEXO I

**Mapa de pessoal**

MAPA DE PESSOAL			Níveis de Retribuição	
Grupo de Pessoal	Carreira	N. Trabalhadores	Posição Entrada	Última Posição
Dirigente	Diretor-geral	1	ÚNICO	
	Chefe de Direção	4	ÚNICO	
	Chefe de Divisão	8	ÚNICO	
	Dirigente 3º grau	3	E1	E8
Chefia	Chefe de Setor	16	E1	E12
	Chefe de Equipa	10	E1	E12
Técnico Superior	Técnico Superior	24	N1 E1	N6 E4
Técnico	Técnico	3	N1 E1	N6 E4
Técnico de Informática	Técnico de Informática	5	Adjunto N1 E1	Grau 3 N2 E4
Técnico Administrativo	Agente de fiscalização	6	N1 E1	N6 E5
	Desenhador	1	N1 E1	N6 E5
	Fiel de Armazém	7	N1 E1	N6 E5
	Téc. Administrativo	43	N1 E1	N6 E5
	Tesoureiro	0	N1 E1	N6 E5
	Topógrafo	0	N1 E1	N6 E5
Operacional Qualificado	Eletricista	2	N2 E4	N6 E4
	Calceteiro	1	N2 E2	N6 E4
	Canalizador	11	N2 E4	N6 E4
	Carpinteiro	1	N2 E3	N6 E4
	CMPVE	54	N2 E4	N6 E4
	Mecânico	5	N2 E4	N6 E4
	Pedreiro	6	N2 E3	N6 E4
Serralheiro	4	N2 E4	N6 E4	
Operacional Semiqualficado	Leitor de consumos	9	N2 E3	N6 E4
Operacional Auxiliar	Asfaltador	0	N2 E2	N6 E4
	Aux. Servicos Gerais	4	N2 E2	N6 E4
	Cantoneiro de Limpeza	124	N2 E2	N6 E4
	Cozinheiro	6	N2 E2	N6 E4
	Lubrificador	2	N2 E2	N6 E4
	Marteleiro	0	N2 E2	N6 E4
	Motorista	0	N2 E2	N6 E4
	Op. Estacao Elevatoria	1	N2 E2	N6 E4
	Pintor	0	N2 E2	N6 E4
	Servente	19	N2 E2	N6 E4
Telefonista	0	N2 E2	N6 E4	

Artigo único

Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas na admissão.

ANEXO II

**Perfis funcionais**

**Pessoal dirigente**

*Diretor-geral* - É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários setores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados setoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

*Chefe de direção* - Dirige o pessoal da direção em conformidade com as deliberações do conselho de administração e decisões do diretor-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direção a seu cargo; Colabora na elaboração do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Coordena a elaboração do relatório de atividades da direção; Organiza e promove o controlo de execução das atividades a cargo da direção; Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afetos; Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades; Zela pelas instalações e material ao seu cargo; Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados; Prepara o expediente a ser submetido aos órgãos superiores; Procede à afetação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respetiva direção, de acordo com os princípios da boa gestão; Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado; Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração; Remete ao arquivo geral no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento dos serviços; Assegura a informação necessária entre os serviços da direção; Promove a recolha, tratamento e divulgação dos elementos informativos relativos às atribuições da direção; Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares pertinentes.

*Chefe de divisão* - Assegura a direção do pessoal da divisão em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do chefe de

direção, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal: Organiza e promove o controlo de execução das atividades da divisão; Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da divisão; Elabora os relatórios de atividades da divisão; Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da divisão; Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da divisão; Zela pelas instalações e material ao seu cargo e respetivo recheio e transmitir ao setor de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens; Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral, ou do chefe de direção conforme a delegação de competências estabelecidas; Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste sempre que tal for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado; Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral ou do chefe de direção, na área da divisão; Remete ao arquivo geral, no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento da divisão, acompanhados por lista descritiva da qual deve ser enviada cópia para a direção; Assegura a informação necessária entre os serviços com vista ao bom funcionamento da divisão; Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências; Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da divisão; Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à divisão, solicitadas pelos superiores hierárquicos; Autoriza os pedidos ao armazém até ao limite de verba que lhe seja conferida por delegação.

*Dirigente intermédio de 3.º grau* - Coadjuva o titular do cargo dirigente de que dependa hierarquicamente ou o diretor-geral se dele depender diretamente; Assegura a direção do pessoal da sua unidade em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do dirigente de que dependa hierarquicamente, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal; Organiza e promove o controlo de execução das atividades da unidade orgânica; Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da unidade orgânica; Elabora os relatórios de atividades da unidade orgânica; Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da unidade orgânica; Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da unidade orgânica; Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral ou do seu superior hierárquico; Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste, sempre que tal for determinado, às reuniões de trabalho para que for convocado; Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral

ou do respetivo superior hierárquico; Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências; Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da unidade orgânica; Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à unidade orgânica, solicitadas pelos superiores hierárquicos.

#### **Pessoal de chefia**

*Chefe de setor* - Assegura a direção do pessoal do setor em conformidade com as deliberações do conselho de administração, do diretor-geral do chefe de direção e do chefe de divisão, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal; Organiza e promove o controlo de execução das atividades do setor; Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com a divisão, no âmbito do setor; Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito do setor; Elabora os relatórios de atividades do setor; Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos do setor; Zela pelas instalações e material a cargo do setor e respetivo recheio e transmite ao setor de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens; Coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração; Distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afetos; Emite diretivas e orienta a execução das tarefas; Assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carências de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras; Afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento da secção; Organiza os processos referentes à sua área de competências, informa, emite pareceres e minuta o expediente; Atende e esclarece os trabalhadores, bem como pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação; Controla a assiduidade dos trabalhadores; Executa todas as demais atividades conexas.

*Chefe de equipa* - Hierarquicamente dependente do chefe de setor, orienta equipas compostas no mínimo por 5 trabalhadores, e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa; É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona às diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades; Recebe dos responsáveis pelas equipas de trabalho as requisições de material, assina-as e leva-as ao conhecimento do respetivo superior hierárquico, que decidirá em conformidade; Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.

#### **Pessoal técnico superior**

Nível habilitacional: Licenciatura

*Técnico superior* - Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva.

#### **Pessoal técnico de informática**

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente

*Técnico de informática* - 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; 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; Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas; Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e de recuperação da informação; Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas; Projetar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas; Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado; Elaborar procedimentos e programas específicos para a correta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações; Desenvolver e efetuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correto funcionamento e realizar a respetiva documentação e manutenção; Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de micro-informática disponíveis.

#### **Pessoal técnico**

Nível habilitacional: Curso superior que não confira grau de licenciatura

*Técnico* - Exerce funções de estudo e aplicação de méto-

dos e processos de natureza técnica, com responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso técnico na área respetiva.

### **Pessoal técnico-administrativo**

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente

*Agente de fiscalização* - Dentro da sua área específica de atuação o fiscal: Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de atuação da EMARP; Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua atuação específica; Obtém todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através da observação direta do local; Executa diversas tarefas de expediente; Elaborar mapas e procede à cobrança de taxas, sendo responsável pela sua guarda até à entrega; Assiste às limpezas e arrumação das áreas da sua jurisdição; Fiscaliza os trabalhos realizados na via pública, efetuando as medições necessárias; Informa os processos que lhe são distribuídos; Verifica e controla as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos; Vistoria prédios e equipamentos, informando sobre o seu estado de conservação; Informa e verifica o fundamento de reclamações dos consumidores; Informa os serviços de factos anómalos; Elaborar autos de notícia; Promove campanhas de sensibilização; Faz relatórios da atividade da sua área.

*Desenhador* - Executa trabalhos em computador com aplicações informáticas, compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à área de atividade dos serviços a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais; Executa trabalhos de pormenorização em projetos de construção civil e arquitetura; Executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não a construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano paisagístico; Executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores; Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

*Fiel de armazém* - Recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos; Escrita as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias ou em suporte informático; Determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; Zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais e arruma-os e retira-os para fornecimento.

*Técnico administrativo* - Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços. Executa predominantemente as seguintes tarefas: Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na óti-

ca do utilizador; Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneiio; Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; Recebe, atende presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas; Assegura a ligação a redes de comunicações e bases de dados, utilizando os meios adequados; Procede à microfilmagem e/ou scanerização de documentos; Preenche e arquiva fichas e outros documentos; Presta apoio de secretariado ao chefe de setor ou dirigente do serviço; Estabelece contatos telefónicos com outras entidades; Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos; Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas; Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis; Organiza os ficheiros e arquivos e mantém-nos atualizados; Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de atividade em que se integra; Assegura a receção e expedição da correspondência.

*Tesoureiro* - Coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhes estão confiados, efetuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos e efetua os correspondentes procedimentos administrativos e contabilísticos.

*Topógrafo* - Efetua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins; Efetua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes; Determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração poligonação, intersecções direta e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros; Regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como tacómetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc.; Procede a cálculos sobre os elementos colhidos no campo; Procede à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efetuadas; Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

### **Pessoal operacional qualificado**

*Calceteiro* (Nível habilitacional: Escolaridade mínima

*obrigatória*) - Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo; Prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detetando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água; Prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou caliça, que entufa com o marreto do ofício; Providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à deteção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água; Encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respetivos jeitos do talhe (calhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente; Predispõe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas-mestras, configurando ângulos retos; Preenche com blocos pela forma usual; Refecha as juntas com areia, caliça ou outro material; Talha pedras para encaixes utilizando a marreta adequada; Adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respetiva justaposição, fraturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

*Canalizador (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; Corta e rosca tubos e solda cubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; Executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; Executa redes de recolha de esgotos pluviais ou domésticos e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; Instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afetos.

*Carpinteiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Executa trabalhos em madeira diversa, através dos moldes que lhe são apresentados; Analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas; Serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa; Assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris; Procede a transformações das peças, a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as; Constrói, monta e coloca no local de utilização estruturas, cofragens e moldes de madeira destinados a construção de betão simples ou armado, utilizando ferramentas, tais como serras, martelos, níveis de bolha de ar e fios-de-prumo; Trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armação para escadas, tetos, tabiques e telhados; Constrói e monta cofragens de vários tipos de túneis, esgotos, sapatas, colunas, paredes, vigas, lajes, consolas, escadas e outras obras; Levanta os prumos de sustentação sobre os quais arma o estrado ou caixa, utilizando palmetas para regular a altura e nivelar a cofragem; Alinha e apruma o trabalho, procede ao escalonamento e cravação; Tapa os buracos e fendas e aperfeiçoa as

juntas tendo em vista uma melhor aparência das superfícies da obra, no caso de esta ter de ficar à vista; Efetua a descofragem, tendo em vista o posterior reaproveitamento do material utilizado.

*Eletricista (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica; Guia frequentemente a sua atividade por projetos, desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta; Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata; Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz; Determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tornadas; Dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior; Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos; Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de deteção e de medida; Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação; Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas; Colabora na montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão; Eventualmente, executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão; Realiza montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; Realiza a montagem de equipamentos e quadros elétricos de baixa tensão; Efetua ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão; Lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projetos e especificações técnicas.

*Mecânico (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Deteta as avarias mecânicas; Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas bem como outros equipamentos motorizados ou não; Executa outros trabalhos de mecânica geral; Afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas; Faz a manutenção e controlo de máquinas e motores; Sugere ao chefe de setor soluções que conduzam a uma melhor resolução dos problemas mecânicos da frota; Zela pelo estado de limpeza da oficina e boa conservação dos equipamentos e veículos aí instalados.

*Pedreiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Aparelha pedra em grosso; Executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples; Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

*Serralheiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Constrói e aplica na oficina estruturas, metá-

licas ou plásticas ligeiras; Interpreta desenhos e outras especificações técnicas; Corta e solda perfilados diversos; Utiliza diferentes equipamentos para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento; Enforma chapas e perfilados de diversas secções; Fura e escara os furos para os parafusos e rebites; Encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos; Repara ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas ferramentas; Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza; Desmonta o aparelho, inteira ou parcialmente, para tirar as peças danificadas ou gastas; Repara ou fabrica as peças necessárias para substituir as peças defeituosas; Monta as várias peças, fazendo eventualmente retificações para que se ajustem exatamente; Efetua as verificações e ou ensaia o conjunto mecânico reparado, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias; Desmonta, repara e monta peças ou conjuntos de sistemas hidráulicos ou hidropneumáticos, afina o seu funcionamento utilizando equipamento adequado; Ocupa da montagem e opera um tipo particular de máquinas ferramentas. Executa a ligação de peças ou partes metálicas por meio de soldadura e utilizando o processo conveniente.

#### **Pessoal operacional semi-qualificado**

*Leitor de consumos (Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente)* - Efetua a leitura dos dispositivos de contagem, anota a informação, efetua o seu tratamento informático e transmite ao superior hierárquico. Verifica e informa os serviços de factos anómalos relativos aos regulamentos.

#### **Pessoal operacional auxiliar**

*Asfaltador (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Recobre e conserta superfícies, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizador ou uma pá; Examina se o piso, depois de empedrado e cilindrado, foi submetido à adequada lavagem com agulheta; Procede a uma rega de colagem com líquido betuminoso; Espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência, utilizando uma pá e um rodo; Orienta, dando instruções, na manobra da caldeira e sua movimentação; Deteta, após esta primeira rega no terreno, possíveis irregularidades, procedendo à sua reparação; Espalha, por padejamento, pó de pedra (fila) sobre o revestimento utilizado; Por vezes procede à reparação de pavimentos realizando as tarefas indicadas; Diligência a manutenção, conservação e limpeza do equipamento à sua responsabilidade, providenciando a reparação de eventuais avarias.

*Auxiliar de serviços gerais (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Assegura a limpeza e con-

servação das instalações; Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; Auxilia a execução de cargas e descargas; Realiza tarefas de arrumação e distribuição; Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; Efetua a receção e entrega de expediente e encomendas; Anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes; Assegura a vigilância de instalações e acompanha os visitantes aos locais pretendidos.

*Cantoneiro de limpeza (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Procede à remoção de resíduos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, lavagem das vias públicas e limpeza dos sumidouros obstruídos pela lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras, extirpação de ervas, lavagem do veículo de recolha de resíduos (todo o exterior, pneus e interior da caixa de lixo) e/ou outro equipamento a que está adstrito sempre que lhe for solicitado; Vigia, conserva e limpa um determinado troço da estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos; Executa cortes em árvores existentes na berma da estrada e outros trabalhos genéricos relacionados com a limpeza; Remove do pavimento os detritos existentes; Leva para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas; Opera diverso material e equipamento de utilização individual para desenvolver a sua atividade.

*Cozinheiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Confeciona refeições, doces e pastelaria; É responsável pelo controlo do stock da cozinha; Comunica as necessidades relacionadas com a sua atividade; Prepara e garante pratos e travessas; Elabora ementas de refeições; Efetua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar; Orienta e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamento da cozinha; Orienta e colabora na limpeza da cozinha e zonas anexas.

*Lubrificador/Lavador (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Procede à lubrificação por pressão ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento; Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidas, o processamento de trabalho a executar; Prepara o material e ferramentas a utilizar; Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa; Desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas; Limpa com trapos, desentope e substitui os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado; Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas; Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embalagens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas

ou seringas de pressão; Remove a massa usada com trapos; Aperta os bujões com ferramenta apropriada; Retira os tabuleiros ou baldes que contem os desperdícios; É incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do chefe de setor para defeitos detetados a fim de serem reparados; Limpa e lava viaturas e equipamentos; Limpa as viaturas interiormente; Coloca a viatura sobre um elevador adequado e aciona o respetivo comando para a levar à altura conveniente; Lava a parte inferior do estrado com um jato de água e raspa-o, se necessário, para retirar a lama; Zela pela limpeza da sua área.

*Marteleiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Transporta para o local de trabalho o equipamento e acessórios; Verifica se a zona de laboração oferece as condições de segurança exigidas; Atesta com óleo o lubrificador de linha (coelho) que fica na passagem do ar que vai acionar o martelo; Executa trabalhos com máquinas, equipamentos e acessórios, nomeadamente martelos pneumáticos e elétricos e outros equipamentos afins.

*Motorista de ligeiros (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens; Cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas; Recebe e entrega expediente ou encomendas; Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido; O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário; Participa superiormente as anomalias verificadas.

*Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais; Põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objetivo da instalação; Assiste e manobra os diversos aparelhos destinados a tratamento de águas limpas e residuais, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua atividade mediante indicadores apropriados; Recebe, instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação; Coordena o funcionamento de todos os mecanismos; Transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar; Efetua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos; Vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real; Realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração; Ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do

equipamento e controla as margens, de segurança, detetando e corrigindo eventuais deficiências; Cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes; Colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e elétricas; Comunica superiormente as anomalias ocorridas.

*Pintor (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; Prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências; Limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a urna reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspeção geral; Seleciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos; Ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda; Aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar; Betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades, emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respetivo período de secagem a fim de as deixar perfeitamente lisas; Estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento; Verifica a qualidade do trabalho produzido; Cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário.

*Servente (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória)* - Cuida das ferramentas e das máquinas com que trabalha; Executa tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo, para o efeito, caboucos e fazendo a remoção com materiais de limpezas; Executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas; Executa a abertura, remoção e aterros de valas; Proceda à britagem dos resíduos de obra; Presta serviços de natureza diversa auxiliando as restantes categorias profissionais.

*Telefonista (Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente)* - Estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas; Presta informações, dentro do seu âmbito; Regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente; Zela pela conservação do material à sua guarda; Zela e controla os acessos ao interior do edifício; Participa avarias.

ANEXO III

**Tabela salarial**

Dirigentes	
Diretor Geral	4 533,28 €
Chefe Direção	3 918,48 €
Chefe Divisão	3 336,57 €

Escalões	Chefias	
	Chefe Setor (01)	Chefe Equipa (02)
12	2 474,64 €	1 724,76 €
11	2 334,57 €	1 627,12 €
10	2 202,42 €	1 535,02 €
9	2 077,76 €	1 448,13 €
8	1 960,15 €	1 366,17 €
7	1 859,17 €	1 251,70 €
6	1 781,95 €	1 192,09 €
5	1 734,43 €	1 132,48 €
4	1 633,45 €	1 078,20 €
3	1 550,30 €	1 010,79 €
2	1 455,27 €	926,55 €
1	1 378,04 €	846,47 €

Escalões	Dirigentes Intermédios de 3º grau
8	2 807,00 €
7	2 670,00 €
6	2 428,29 €
5	2 290,83 €
4	2 161,17 €
3	2 038,43 €
2	1 923,43 €
1	1 858,00 €

Nível	Técnico Superior			
	Escalões			
	1	2	3	4
6	3 711,04 €	3 751,81 €	3 792,59 €	3 874,15 €
5	2 895,42 €	3 140,12 €	3 384,78 €	3 670,25 €
4	2 487,61 €	2 691,52 €	2 813,85 €	2 976,97 €
3	2 079,80 €	2 283,72 €	2 406,05 €	2 650,74 €
2	1 875,91 €	1 937,08 €	2 039,03 €	2 222,54 €
1	1 631,23 €	1 692,39 €	1 773,96 €	1 855,51 €

		Técnico			
		Escalões			
Nível		1	2	3	4
6		2 732,30 €	2 773,08 €	2 813,85 €	2 854,64 €
5		2 079,80 €	2 283,72 €	2 406,05 €	2 650,74 €
4		1 875,91 €	1 937,08 €	2 039,03 €	2 222,54 €
3		1 631,23 €	1 712,80 €	1 794,35 €	1 937,08 €
2		1 386,53 €	1 447,71 €	1 529,28 €	1 692,39 €
1		1 207,20 €	1 248,12 €	1 289,43 €	1 374,30 €

		Técnico Administrativo				
		Escalões				
Nível		1	2	3	4	5
6		1 590,44 €	1 712,80 €	1 835,13 €	1 957,46 €	2 079,80 €
5		1 288,67 €	1 329,44 €	1 374,30 €	1 406,94 €	1 468,10 €
4		1 100,80 €	1 145,81 €	1 207,20 €	1 288,67 €	1 374,30 €
3		983,12 €	1 028,56 €	1 065,14 €	1 121,26 €	1 207,20 €
2		917,01 €	962,46 €	1 007,89 €	1 049,21 €	1 106,25 €
1		828,51 €	870,15 €	904,94 €	941,80 €	1 028,56 €

		Técnico de Informática			
		Escalões			
		1	2	3	4
Grau 3	2	2 609,96 €	2 732,30 €	2 895,42 €	3 058,53 €
	1	2 365,27 €	2 487,61 €	2 609,96 €	2 773,08 €
Grau 2	2	2 120,60 €	2 242,93 €	2 365,27 €	2 487,61 €
	1	1 916,69 €	2 039,03 €	2 161,37 €	2 283,72 €
Grau 1	3	1 712,80 €	1 794,35 €	1 916,69 €	2 039,03 €
	2	1 508,88 €	1 590,44 €	1 712,80 €	1 835,13 €
	1	1 353,91 €	1 386,53 €	1 508,88 €	1 631,23 €
Adjunto	3	1 166,28 €	1 227,66 €	1 309,06 €	1 374,30 €
	2	1 007,89 €	1 065,14 €	1 121,26 €	1 207,20 €
	1	870,15 €	917,01 €	983,12 €	1 065,14 €

		Operacional			
		Escalões			
Nível		1	2	3	4
6		1 309,06 €	1 353,91 €	1 374,30 €	1 427,32 €
5		1 085,69 €	1 121,26 €	1 186,73 €	1 227,66 €
4		926,00 €	971,91 €	1 038,64 €	1 075,58 €
3		889,70 €	909,61 €	926,55 €	941,30 €
2		- €	805,00 €	825,19 €	859,22 €
1		- €	- €	- €	- €

ANEXO IV

**Avaliação e desempenho**

Artigo 1.º

**Avaliação de desempenho**

1- A EMARP deverá promover anualmente a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores, nos termos deste AE, desde que o trabalhador tenha no mínimo 6 meses de trabalho efetivo no ano a que se refere a avaliação.

2- A avaliação realiza-se em fevereiro e reporta-se ao ano civil anterior.

Artigo 2.º

**Princípios gerais da avaliação de desempenho**

1- A avaliação de desempenho consiste na apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador.

2- A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:

- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Qualidade do trabalho;
- d) Interesse pelo trabalho;
- e) Sentido de responsabilidade;
- f) Produtividade;
- g) Colaboração com o grupo;
- h) Conhecimento das funções;
- i) Iniciativa;
- j) Disciplina.

3- Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

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.

2- A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

3- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 109.ª deste AE.

4- A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.

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

6- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a regular, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

Artigo 4.º

**Avaliação do pessoal dirigente e de chefia**

1- O presente artigo aplica-se à avaliação do pessoal dirigente e de chefia.

2- A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:

- a) Comunicação empática;
- b) Capacidade de decisão;
- c) Disponibilidade;
- d) Ética;
- e) Iniciativa/Criatividade;
- f) Inteligência emocional;
- g) Interação com os outros;
- h) Mudança;
- i) Liderança;
- j) Progredir na ambiguidade.

3- Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.

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 do trabalhador.

2- A avaliação de desempenho do diretor-geral será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo conselho de administração e pelos chefes de direção.

3- A avaliação de desempenho dos chefes de direção será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação pelo administrador executivo ou pelo diretor-geral, pelos restantes chefes de direção e pelos respetivos chefes de divisão e de setor, quando existam.

4- O resultado da avaliação resulta da média ponderada das avaliações, na qual a avaliação do administrador executivo ou do diretor-geral tem uma ponderação de 50 %, a avaliação dos subordinados tem uma ponderação de 25 % e a dos restantes chefes de direção 25 %.

5- A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.

6- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 109.ª deste AE.

7- A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.

8- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

Artigo 6.º

**Avaliação final**

1- O resultado final da avaliação resulta da soma dos fatores previstos nos artigos 2.º e 4.º

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

- a) Excelente: entre 45,6 e 50 pontos;
- b) Muito Bom: entre 39,6 e 45,5 pontos;
- c) Bom: entre 34,6 e 39,5 pontos;
- d) Regular: entre 29,6 e 34,5 pontos;
- e) Insuficiente: inferior a 29,5 pontos.

## ANEXO V

### Formação profissional

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

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

2- A empresa deve elaborar um plano de formação anual.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

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 por determinação da empresa, 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 educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, 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, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, 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) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

6- 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.

7- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas certificadas.

8- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

9- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

#### 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 e certificação obrigatória

1- A EMARP proporciona aos trabalhadores as formações periódicas e as certificações obrigatórias exigidas para o

exercício de funções.

2- Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve ressarcir a EMARP no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contando a partir da data em que a desvinculação produz efeitos.

#### Artigo 6.º

##### Formação de reconversão

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 retribuição ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

#### Artigo 7.º

##### Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, respetiva carreira, ações realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de atividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

#### Artigo 8.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 9.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 VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Objetivo

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 EMARP na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais

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

2- A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene 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 obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas corresponsáveis.

#### Artigo 3.º

##### Obrigações gerais do empregador

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 segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco

para a saúde dos trabalhadores;

*d)* Planificar a prevenção 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)* Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;

*o)* 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 EMARP suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de 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 EMARP deve observar as prescrições legais assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- A EMARP obriga-se 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

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

*c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela empresa, 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, higiene 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 contato 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 segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

### Artigo 5.º

#### Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

- 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 SHT;
- 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 dirigentes e chefias

Os dirigentes e as chefias devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho, na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objetivos fixados na empresa em termos de SST;
- b) Corrigir atos inseguros e condições perigosas;
- c) Assegurar que só o pessoal devidamente formado e autorizado pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;
- d) Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;
- e) Inspeccionar as áreas de trabalho e tomar medidas corretivas e preventivas em conformidade com a avaliação de riscos ocupacionais em vigor na empresa;
- f) Alertar o técnico de SST para acompanhar os trabalhos em caso de atividades com risco elevado, designadamente: soterramento, espaços confinados e trabalhos em altura;
- g) Informar por escrito o respetivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em fichas de procedimento de segurança quer nas medidas previstas na avaliação de riscos.

### Artigo 7.º

#### Responsabilidade dos técnicos de segurança

1- Compete aos técnicos superiores 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 profissionais 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 8.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 segurança e saúde, 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 9.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 segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A EMARP, tendo em conta a dimensão da empresa 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 EMARP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a EMARP, 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 10.º

##### Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste AE e da lei, a EMARP 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 prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

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

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

7- Na eventualidade da EMARP não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4 artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

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

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

#### Artigo 11.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 segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes 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 EMARP.

4- O número de representantes dos trabalhadores 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 destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A EMARP garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua atualização, quando necessária.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores 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 12.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 e à EMARP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- A EMARP 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 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

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 representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

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

6- Os membros das mesas são dispensados do exercício

dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

#### Artigo 13.º

##### Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 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 EMARP, 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 comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

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

#### Artigo 14.º

##### Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

1- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores 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 representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a EMARP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os representantes dos trabalhadores 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 representantes dos trabalhadores 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 representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde 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 representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

#### Artigo 15.º

##### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efetivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efetivos e suplentes a que tenham direito, tendo em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.

4- No que respeita aos representantes da EMARP, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da atividade destes profissionais.

5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

#### Artigo 16.º

##### Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.

2- Compete à comissão:

a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;

b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da avaliação de riscos;

c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de atividades para a área de segurança e saúde no trabalho;

d) Fiscalizar o cumprimento do presente clausulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.

#### Artigo 17.º

##### Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- O mandato da comissão é de três anos.

2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.

3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.

6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

9- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

10- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

11- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afeta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.

12- A existência da comissão não impede nem condiciona a atuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

#### Artigo 18.º

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

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

2- A EMARP 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.º do presente anexo.

#### Artigo 19.º

##### Atividades principais

1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST de-

vem garantir a realização das seguintes atividades:

a) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da EMARP 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 EMARP, 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 ou 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 serviço de pessoal 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.

3- 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.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua atividade em estreita articulação com o conselho de administração da EMARP, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

## Artigo 20.º

### Serviço de saúde ocupacional

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

2- Enquanto a EMARP tiver mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.

3- A EMARP 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.

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

5- 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.

7- 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.

8- 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.

9- 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.

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

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

#### Artigo 21.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 EMARP, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

#### Artigo 22.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 EMARP.

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 en-

volvam 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 23.º

##### Normas supletivas e interpretação

1- Em tudo o que for omissso no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

#### ANEXO VII

### Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoactivas

#### Preâmbulo

O consumo de substâncias psicoativas é hoje uma realidade que abrange todos os estratos sociais, níveis etários e géneros, conduzindo comumente a comportamentos de risco e a perturbações de diversos tipos.

Padrões de consumo excessivos podem conduzir a doenças como a hipertensão arterial, acidente vascular cerebral, insuficiência cardíaca, úlcera, cirrose do fígado e doenças oncológicas entre outras. As consequências físicas, emocionais, cognitivas, sensoriais e comportamentais fazem sentir-se nas esferas familiar, social e profissional.

No contexto laboral, trabalhar sob os efeitos de substâncias psicoativas leva à falta de concentração, em casos extremos à privação do uso da razão e, consequentemente, ao agravamento da probabilidade de risco de acidentes de trabalho, a comportamentos violentos e conflitos laborais, bem como ao aumento do absentismo, e à diminuição da produtividade.

A Organização Mundial de Saúde e a Organização Mundial do Trabalho referem em alguns estudos publicados que uma grande percentagem de consumidores de álcool ou drogas estão enquadrados profissionalmente, assumindo, assim, tal situação uma importância considerável no contexto das condições de trabalho, designadamente no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

É neste contexto que a EMARP cumpre com a Deliberação n.º 890/2010 - Aplicável aos tratamentos de dados pessoais com a finalidade de medicina preventiva e curativa no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores da CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados).

O presente regulamento fixa os termos e as fases de intervenção para a implementação deste processo na EMARP.

#### Artigo 1.º

##### Objeto

1- Com a aprovação do presente regulamento pretende-se promover a prevenção do consumo de substâncias psicoativas, bem como instituir mecanismos de controlo e reabilitação de trabalhadores.

2- As normas visam prevenir e controlar o consumo de substâncias psicoativas por parte dos trabalhadores durante o horário de trabalho, bem como estabelecer as prescrições mínimas de segurança, higiene e saúde em matéria de consumo, disponibilização e venda de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho.

3- Neste âmbito, o regulamento vem contribuir para a melhoria das condições de saúde e consequentemente de segurança dos trabalhadores em todas as atividades da EMARP, definindo:

a) Os responsáveis pelos programas de informação, sensibilização e formação, bem como em matéria de prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;

b) Os procedimentos a seguir por dirigentes, chefias e demais técnicos, nos processos de identificação, tratamento e reabilitação de trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

1- O regulamento abrange todos os trabalhadores da empresa em todas as atividades levadas a cabo dentro das instalações ou no exterior, sendo que:

a) A fase de prevenção é aplicável a todos os trabalhadores;

b) A fase de controlo será excecionalmente aplicável aos trabalhadores que ocupem postos de trabalho de risco elevado, cujas atividades possam pôr em causa a segurança e saúde dos mesmos ou de terceiros ou causar danos patrimoniais.

2- Nas fases de tratamento e acompanhamento serão apenas considerados os trabalhadores que:

a) Solicitem ajuda expressa de forma voluntária;

b) Por via da vigilância da saúde durante as consultas de Medicina do Trabalho lhes sejam identificados problemas de saúde decorrentes do consumo de substâncias psicoativas;

c) Evidenciem comportamentos identificados pelas respetivas chefias como passíveis de comprometer a sua segurança ou a de terceiros nos locais de trabalho.

3- Nos casos previstos na alínea anterior, compete ao superior hierárquico redigir uma informação detalhada para conhecimento superior através da gestão documental (classificada como confidencial) dirigida ao serviço de Medicina do Trabalho, com o conhecimento do setor de segurança e saúde.

4- Qualquer tratamento a prestar terá que, obrigatoriamente, ter o consentimento do trabalhador.

#### Artigo 3.º

##### Termos e definições

Para efeitos de aplicação nos termos do presente regulamento entende-se por:

a) Atividades de risco: Atividade que implica a exposição a determinados riscos ocupacionais, ligados normalmente a atividades de risco especial tais como trabalhos de escavação, ou de queda em altura, trabalhos com eletricidade, ou condução de veículos, com capacidade de afetar a saúde ou a integridade física do trabalhador ou de terceiros;

b) Tempo de trabalho: Qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou a ela continua ligado, bem como durante os intervalos ou outras circunstâncias previstas na legislação aplicável;

c) Alcoolemia: Designação para a concentração de álcool no sangue e exprime-se, habitualmente, pelo teor de álcool puro num litro de sangue. A esta permlagem chama-se taxa de alcoolemia no sangue (TAS). É a medida habitual para avaliar a intensidade da concentração alcoólica no organismo num dado momento;

d) Substâncias psicoativas: Substância que afeta o sistema nervoso central provocando alterações a nível cognitivo e comportamental, quando bebida, fumada, inalada ou injetada;

e) Aptidão para o trabalho: Capacidade física e psíquica de um trabalhador desempenhar determinada tarefa ou conjunto de tarefas, decisão que resulta da vigilância da saúde e da avaliação do estado de saúde realizada pelo médico do trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Responsabilidades e competências das partes envolvidas

1- Tendo em vista a operacionalização do regulamento fica desde já definido que a responsabilidade pela aplicação do regulamento é do médico do trabalho em coordenação com o setor de recursos humanos e com o setor de segurança e saúde.

2- Estes serviços têm como função gerir a operacionalização do regulamento, efetuando o acompanhamento dos trabalhadores em todas as fases do programa de prevenção e controlo de substâncias psicoativas, da seguinte forma:

a) As ações de informação e formação neste domínio são realizadas pelo médico do trabalho, articulando com os recursos humanos e com o setor de segurança e saúde;

b) As eventuais ações de controlo só podem ser realizadas por técnicos de saúde: médicos ou enfermeiros do trabalho;

c) Promover a dinamização do regulamento e efetuar o devido acompanhamento;

d) Promover o envolvimento das chefias como parte integrante e ativa;

e) Propor superiormente as alterações que se afigurem necessárias à sua incrementação;

3- Caberá ao médico do trabalho, em articulação com o setor de segurança e saúde, a elaboração de um relatório re-

lativo às iniciativas levadas a cabo neste âmbito.

4- Todos os intervenientes neste processo estão sujeitos ao dever de sigilo e confidencialidade.

#### Artigo 5.º

##### Medidas concretas para a implementação do regulamento

1- Tendo em vista a implementação de uma estratégia de comunicação e implementação do regulamento para a prevenção do consumo de substâncias psicoativas deverão ser realizadas as seguintes iniciativas:

a) Realização de ações de sensibilização e informação a todos os trabalhadores sobre a política da empresa para a prevenção ao consumo de substâncias psicoativas, e dar a conhecer o presente regulamento;

b) Realização de ações de formação a dirigentes e chefias, em ordem a desenvolverem uma gestão e atuação integradas neste âmbito;

c) A elaboração de artigos para o jornalinho e a realização de um folheto informativo sobre esta problemática;

d) Limitação da venda e consumo de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho;

e) A criação de um programa de apoio ao trabalhador que será devidamente publicitado e que terá o apoio dos técnicos de segurança e saúde no trabalho, recursos humanos e será levado a cabo pelo médico do trabalho.

2- A intervenção e o papel de dirigentes e chefias são fulcrais para o sucesso deste regulamento à luz do quadro preventivo que se pretende implementar, devendo neste contexto:

a) Manterem-se informados sobre as iniciativas desenvolvidas com vista à promoção da saúde, bem como reproduzir essa informação aos trabalhadores à sua responsabilidade;

b) Acompanhar os trabalhadores nas suas tarefas, procurando perceber a relação entre o desempenho profissional e o eventual consumo de substâncias psicoativas;

c) Em face de desempenhos profissionais ou comportamentos desadequados, associados ou não a consumos de risco, que coloquem manifestamente em risco a segurança dos mesmos ou de terceiros, informar superiormente.

3- O setor de segurança e saúde em função das atividades de gestão de riscos ocupacionais que desenvolve, deverá propor superiormente as medidas necessárias, tendo em vista a minimização de qualquer situação que possa comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### A vigilância da saúde no âmbito do consumo das substâncias psicoativas

1- Em conformidade com a legislação em vigor, a vigilância da saúde dos trabalhadores é uma obrigação geral do empregador, cabendo ao médico do trabalho a efetiva vigilância da saúde dos trabalhadores através dos exames de saúde ocupacional, e das visitas aos locais de trabalho.

2- Dado que a EMARP possui serviços internos de medicina ocupacional, caberá a estes serviços, através do médico do trabalho a identificação de situações clínicas e patológicas ligadas ao consumo de substâncias psicoativas.

3- Durante as consultas é assegurado o sigilo profissional, bem como a garantia da confidencialidade das informações, cabendo ao médico do trabalho a avaliação da capacidade física e psíquica do trabalhador em função da função que vai desempenhar.

4- Na sequência das consultas de Medicina do Trabalho, o médico apenas pode transmitir à EMARP, se o trabalhador se encontra «apto», «apto condicionado» ou «não apto» para desempenhar as suas funções.

#### Artigo 7.º

##### Realização de testes de despistagem

1- Em função das circunstâncias e dos resultados médico-periciais em que são avaliados os eixos principais, designadamente as capacidades mentais globais, específicas, e de movimento, caberá à EMARP solicitar ao trabalhador a realização de testes de despistagem para comprovação das condições físicas e psíquicas, sempre que esteja comprometida a segurança do trabalhador, a de terceiros, ou a especificidade da atividade assim o exija, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores têm de estar informados sobre todos os procedimentos relativos à aplicação dos testes, devendo neste sentido assinar a autorização de teste de deteção de álcool e outras substâncias psicoativas, anexa a este regulamento;

b) Os testes só podem ser realizados no gabinete médico ou nouro local que garanta as necessárias condições de privacidade;

c) Apenas o médico do trabalho ou a enfermeira do trabalho podem realizar testes de despiste, sempre em condições que garantam o sigilo profissional;

d) O despiste de alcoolemia é efetuado através da análise do ar exalado recorrendo para o efeito a alcoolímetros qualitativos calibrados e homologados para o efeito dotados de memória e porta de comunicações para computador, tendo em vista simplificar o processo de recolha de dados;

e) O despiste de opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína será efetuado através de testes rápidos para detetar o consumo de drogas e seus metabolitos na urina;

f) As substâncias alvo de deteção são: álcool, opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína;

g) As categorias profissionais elegíveis para testes de despistagem são as que cujas atividades se revestem de fatores de risco para os próprios trabalhadores ou terceiros:

i) Operadores de máquinas e equipamentos de trabalho (serralheiros, mecânicos, canalizadores, cantoneiros que operam sopradores ou moto roçadoras ou motosserras) e varejadores;

ii) Trabalhadores com risco de queda em altura: cantoneiros de recolha de resíduos urbanos, cantoneiros que limpam ilhas ecológicas, e outros trabalhadores que desempenhem funções que envolvam trabalhos em altura;

iii) Trabalhadores que trabalham em estruturas/equipamentos elétricos de alta, média ou baixa tensão ou nas proximidades;

iv) Trabalhadores envolvidos em atividades de escavação e movimentação de terras;

v) Todos os motoristas ou condutores permanentes ou oca-

sionais de veículos da empresa.

h) Os testes de despistagem poderão ser aplicados:

i) Nos exames médicos de admissão, ocasionais ou periódicos;

ii) Nas situações em que o trabalhador, durante a prestação do trabalho, demonstre comportamentos e atitudes que possam constituir um risco para a sua segurança a de terceiros, ou para bens patrimoniais;

iii) Aleatoriamente e sem aviso prévio, abrangendo apenas as categorias profissionais identificadas na alínea g).

i) A realização de testes destina-se em exclusivo para verificar a aptidão dos trabalhadores para o desempenho das suas funções, tendo em vista a promoção da segurança e saúde do trabalho;

j) É o serviço de Medicina do Trabalho, na pessoa do médico do trabalho, que determina a frequência dos testes em função dos parâmetros por ele definidos para a avaliação;

k) A realização de testes de despistagem não comportará custos para os trabalhadores;

l) Os trabalhadores podem requerer a presença de uma testemunha;

m) Por cada teste efetuado será preenchida uma folha de registo (anexa a este regulamento), tendo a mesma de conter a assinatura do trabalhador sujeito ao teste, de quem o realiza e, sendo o caso, de quem o presencia;

n) Os trabalhadores que forem sujeitos a testes serão informados do resultado pelo serviço de medicina no trabalho;

o) Os trabalhadores podem requerer a contraprova ao teste realizado, quando o resultado do teste for positivo, sem quaisquer custos para os trabalhadores;

p) A contraprova é efetuada em unidade hospitalar, segundo o encaminhamento dado pelo médico de trabalho, devendo a mesma ser acompanhada pelo relatório do exame médico;

q) Fora do âmbito da relação de confidencialidade médico-paciente, os resultados dos testes apenas se podem traduzir em «apto» ou «não apto»;

r) Para além do médico e do paciente, os resultados dos testes («apto», ou «não apto») apenas podem ser comunicados ao setor de recursos humanos, ao setor de segurança e saúde e ao superior hierárquico do trabalhador.

#### Artigo 8.º

##### Medidas a tomar perante resultados positivos

1- Se no seguimento de consultas e exames médicos ou testes de despistagem, o médico do trabalho detetar situações precoce, deve proceder ao encaminhamento para tratamento, com o menor tempo de afastamento possível do local de trabalho através de baixa médica.

2- Para o efeito deverá encaminhar o trabalhador para o seu médico de família, acompanhado de carta confidencial, explicando as razões clínicas das recomendações para que o trabalhador seja sujeito a tratamento.

3- Um teste com resultado positivo determina a inaptidão do trabalhador para continuar as suas funções, pelo menos até ao final do dia de trabalho, competindo a medicina do trabalho declarar a sua inaptidão.

4- Considera-se que o resultado é positivo quando o controlo da alcoolemia for superior a 0,5 g/l, salvo se o médico do trabalho, pelas especificidades próprias do trabalhador, o considerar apto para o trabalho.

5- Nas situações de resultados positivos, a EMARP promove o transporte do trabalhador para a sua residência, se necessário.

#### Artigo 9.º

##### Tratamento

1- O tratamento do consumo de substâncias psicoativas pode ser solicitado ao médico do trabalho que encaminhará o trabalhador nos termos do número 1 do artigo 8.º, sendo sempre necessária a aceitação voluntária por parte do trabalhador.

2- A EMARP garante a manutenção do posto de trabalho.

3- Para fazer face ao processo de encaminhamento, tratamento e recuperação dos trabalhadores com problemas ligados ao consumo de substâncias psicoativas que seja de consumo nocivo ou dependência, a EMARP pode estabelecer protocolos com vista ao tratamento e reabilitação, preferencialmente são contemplados, serviços de saúde da própria organização (Medicina do Trabalho), cuidados de saúde primários, Centros de Respostas Integradas (CRI) e Unidades de Intervenção Local (UIL) das ARS e da saúde mental, ou ainda, outras entidades que sejam mais adequadas e pertinentes.

#### Artigo 10.º

##### Retorno ao trabalho

1- Caberá ao médico do trabalho em articulação com a instituição especializada, solicitar as evidências necessárias que atestem a recuperação do trabalhador.

2- No regresso ao trabalho e em função da análise caso a caso das circunstâncias de cada trabalhador, o médico do trabalho em conjunto com o setor de segurança e saúde e chefias decidirá o acompanhamento adequado a efetuar.

3- Também nesta fase, as informações relativas aos processos dos trabalhadores neste âmbito são absolutamente confidenciais.

#### Artigo 11.º

##### Infrações ao regulamento

1- Os trabalhadores da EMARP estão obrigados à observância das regras de segurança e saúde do trabalho, bem como assumirem uma conduta, atitudes e comportamentos corretos, norteadas pelo cumprimento dos deveres e responsabilidades que lhes sejam cometidos.

2- Neste sentido será considerado uma violação grave aos deveres dos trabalhadores a falta de zelo e inobservância pelas regras de segurança e saúde do trabalho, que os coloquem em risco ou a terceiros que sejam afetados pelas suas ações ou omissões.

3- Os trabalhadores poderão ser sujeitos a processos disciplinares em face de comportamentos violadores dos deveres a que estão sujeitos em matéria de segurança e saúde

no trabalho, tendo em vista a gravidade da situação e a sua reiteração.

## ANEXO VIII

### Utilização de vestuário e equipamentos de segurança

## 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 EMARP 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 contato direto com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

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 e/ou de fardamento, é obrigatória.

#### Artigo 3.º

##### Princípios gerais

No âmbito da decisão sobre as medidas de proteção a adotar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a EMARP 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 EMARP

1- Constituem obrigações da EMARP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de proteção individual, 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 expressa da EMARP, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

#### Artigo 5.º

##### Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar corretamente o equipamento de proteção individual 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 EMARP devem entregar no setor de armazém 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

##### Fardamento

1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela EMARP a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua atividade, com o objetivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.

2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climáticas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.

3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confeção adequado, que permita liberdade de movimentos,

permeabilidade à transpiração.

d) Os trabalhadores da EMARP, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contato» com os utentes, razão pela qual que devem estar nominalmente identificados.

e) A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

#### Artigo 7.º

##### Equipamento de proteção individual

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

2- O equipamento de proteção individual 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.

4- Em casos excepcionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso à EMARP, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

#### Artigo 8.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 equipamentos de proteção individual.

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 9.º

##### Restrições ao uso de fardamento e/ou 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 10.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

#### Fardamento ou fato de trabalho

#### Artigo 11.º

##### Composição e duração do fardamento

1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.

2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela EMARP.

#### Artigo 12.º

##### Aquisição e requisição de fardamento

1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização.

2- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.

#### Artigo 13.º

##### Manutenção e limpeza

1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas corretamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.

2- Compete à chefia direta do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respetiva substituição quando necessária.

### CAPÍTULO IV

#### Equipamentos de proteção individual

#### Artigo 14.º

##### Adequação dos equipamentos de proteção individual

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

#### Artigo 15.º

##### Características gerais dos equipamentos de proteção individuais.

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 16.º

##### Escolha dos EPI

Compete à EMARP, 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 17.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 EMARP.

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 18.º

##### Aquisição e entrega de EPI

1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da ad-

missão na EMARP 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 entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

#### Artigo 19.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 EMARP, designadamente nos caifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais

#### Artigo 20.º

##### Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias

1- A EMARP obriga-se 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 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 21.º

##### Primeiros socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EMARP, 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 VI

### Disposições finais

#### Artigo 22.º

##### Conhecimento aos funcionários

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da EMARP, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

#### Artigo 23.º

##### Procedimento disciplinar

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 24.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 EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO IX

### Trabalho por turnos

#### Artigo 1.º

##### Âmbito e vigência

O presente anexo aplica-se aos trabalhadores da empresa que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

#### Artigo 2.º

##### Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

#### Artigo 3.º

##### Acordo do trabalhador

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente anexo já se encontre a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

#### 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, de acordo com o previsto neste AE.

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.

#### Artigo 5.º

##### **Organização das escalas de turnos**

1- Compete à empresa, auscultando de forma não vinculativa a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

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- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Artigo 6.º

##### **Período de trabalho**

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, sempre que possível a refeição será tomada no refeitório periférico respetivo.

2- O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

4- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### **Regime de substituição**

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### **Folgas de compensação**

1- As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2- Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### **Descanso compensatório**

1- O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

#### Artigo 10.º

##### **Férias**

1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### **Dispensas ao trabalho**

1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respetiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do número 1 da cláusula 64.ª deste AE.

## Artigo 12.º

### Subsídio de turno

1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 79.ª deste 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, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa.

## Artigo 13.º

### Disposição final

Em tudo o que neste anexo não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

## ANEXO X

### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na EMARP cujo trabalho efetivo é prestado em condições de insalubridade, penosidade ou risco.

#### Artigo 2.º

##### Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de insalubridade, penosidade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

#### Artigo 3.º

##### Níveis de suplemento

1- Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de insalubridade, penosidade e risco, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, consideram-se designadamente:

A- De nível alto:

Saneamento - Limpeza de fossas, desobstrução e desen-

tupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros, limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos.

Resíduos - Cantoneiros que efetuam a recolha de resíduos urbanos e resíduos industriais banais. Motoristas que efetuam a recolha de RU quando trabalham apenas com um cantoneiro. Trabalhos de lubrificação e mecânica dos veículos adstritos à recolha de RU, limpeza de fossas, varredoras mecânicas e equipamentos afins; procedimento de lavagem e desinfeção do interior das cubas dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos. Trabalho como operador do destróador de verdes. Limpeza de falésias em suspensão.

Consideram-se ainda de risco alto as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos de comida e de WC.

Mais, são ainda considerados como nível alto, os trabalhos de aplicação de pavimentos betuminosos.

B- De nível médio

Água - Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Lavagem e desinfeção dos reservatórios de água.

Saneamento - Execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens em carga. Lavagem e desinfeção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução.

Resíduos - Lavagem e desinfeção dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos (que não inclua a lavagem interior das cubas) e controle de infestantes por monda química dedicada.

C- De nível baixo

Água - Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade. Manuseamento de recipientes contendo produtos químicos perigosos. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção de quadros elétricos.

Saneamento - Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos; substituição de ventiladores e órgãos de ventilação; montagem de tampas e aros em caixas de esgoto existentes.

Resíduos - Operações de varredura manual (com inclusão de corte e/ou monda química de ervas de cada circuito), lavagem manual de ruas e acessos, incluindo: recolha de resíduos depositados em papeleiras, recolha e trasfega de óleos usados e combustíveis, recolha de monstros, verdes e outros resíduos especiais e corte manual ou mecânico de infestantes.

Consideram-se ainda de risco baixo as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos.

3- Para além das situações previstas no número anterior,

poderão ainda ser consideradas novas atividades a enquadrar nos níveis de suplemento previstos no número anterior, a quantificar pelo chefe de setor.

#### Artigo 4.º

##### Suplemento remuneratório

1- O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado nas condições referidas no artigo segundo, e é calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) 3,55 €/dia para as situações de nível alto;
- b) 2,66 €/dia para as situações de nível médio;
- c) 1,77 €/dia para as situações de nível baixo.

2- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal.

3- A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de SHT e da utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

#### ANEXO XI

##### Prémio de desempenho

#### Artigo 1.º

1- Para estímulo e distinção dos trabalhadores, o conselho de administração poderá atribuir um prémio de desempenho atribuído em função da avaliação de desempenho.

2- A atribuição do prémio será sempre uma medida discricionária da administração e não constitui quaisquer direitos para os trabalhadores podendo ser revogada a todo o tempo.

3- A atribuição do prémio não admite recurso.

#### Artigo 2.º

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o prémio apenas poderá ser atribuído quando, cumulativamente se verificarem as seguintes condições:

a) Quando se verifique um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 % do capital próprio da EMARP;

b) Quando forem atingidos os rácios de desempenho e/ou objetivos genéricos determinantes no desempenho estratégico da empresa, anualmente definidos pelo conselho de administração.

2- O prémio a atribuir não pode exceder o valor correspondente a uma retribuição base mensal.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se

considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de Natal, de férias, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

#### Artigo 3.º

1- Não podem receber o prémio de desempenho previsto no artigo anterior os trabalhadores que:

a) Em 31 de dezembro do ano anterior não pertençam ao quadro da EMARP ou não se encontrem no regime de cedência de interesse público na empresa;

b) No ano anterior se tenham ausentado do serviço mais de 9 dias completos, devido a faltas, licenças ou outros motivos;

c) Tenham dado uma ou mais faltas injustificadas;

d) No ano do recebimento do prémio cessem ou suspendam a ligação à EMARP, com exceção das situações de aposentação ou reforma.

2- Excluem-se do disposto na alínea b):

a) As faltas dadas no âmbito do direito à greve nos termos previstos na lei e neste AE;

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

c) As licenças referentes à matéria da parentalidade nos termos previstos na lei e neste AE;

d) As faltas dadas por conta do período de férias.

Portimão, 17 de dezembro de 2021.

Pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA:

*Isilda Maria Prazeres dos Santos Vargues Gomes*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

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

*João Paulo dos Santos Barnabé*, na qualidade de mandatário.

*Carlos de Jesus Cabral Vaz da Silva*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de janeiro de 2022, a fl. 176 do livro n.º 12, com o n.º 2/2022, 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 Repsol Polímeros, Unipessoal L.da e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência do AE**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional à atividade petroquímica e obriga, por um lado, a empresa Repsol Polímeros, Unipessoal L.da, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 9.<sup>a</sup>-A (Adesão individual ao contrato).

**Cláusula 27.<sup>a</sup>**

**Formação contínua**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- No âmbito da formação contínua certificada, a empresa assegura a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, cuja frequência não pode ser recusada.

3 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 75.<sup>a</sup>**

**Tipos de faltas**

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Consideram-se desde já como faltas autorizadas pela empresa as seguintes:

a) e b) *(Mantém a redação em vigor;)*

c) *(Eliminada.)*

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**Fundo de pensões**

1 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4 - A empresa contribuirá mensalmente e a favor de cada trabalhador, no decurso dos anos de 2022, 2023 e 2024, com um montante de valor equivalente a 3,0 % do salário pensionável mensal. Considera-se salário pensionável o que integra: retribuição base, subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídios de férias e Natal e, nos casos em que se verifique, «manufacturing team/Role of the operator» e «equipa de reforço».

5 a 7- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**Prémio de resultados**

1 a 2-A- *(Mantém redação em vigor.)*

3- Os valores referidos nos anteriores números 2 e 2-A serão acrescidos com bónus, cuja base de cálculo será definida anualmente pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes. Para o ano de 2022, o cálculo do bónus será baseado na seguinte tabela:

Regra de avaliação do objetivo	% de acréscimo ao prémio
IFT pessoal $\leq$ 1,39 e o IFT Industrial $\leq$ 0,51	100
1,39 < FT pessoal $\leq$ 1,47 e o IFT industrial $\leq$ 0,51 ou	50
IFT pessoal $\leq$ 1,39 e 0,51 < IFT industrial $\leq$ 0,6	
IFT pessoal > 1,47 e IFT industrial > 0,60	0

3-A a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 99.<sup>a</sup>-A**

**Gratificação extraordinária**

É estabelecida para os anos de 2022, de 2023 e de 2024 uma gratificação extraordinária por objetivos nos termos previstos no anexo XI.

**Cláusula 100.<sup>a</sup>-A**

**Subsídio de nascimento ou adoção de filho(a)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, a título de subsídio de nascimento ou adoção de filho(a), ao valor unitário ilíquido de 550,00 €, pago até ao final do terceiro mês após o conhecimento pela empresa da ocorrência do facto, que terá de ser devidamente comprovado pelo trabalhador.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

**ANEXO II**

**Categorias profissionais, definição de funções e grupos profissionais**

(...)

1- Categorias profissionais e definição de funções

*Supervisor de operações* - É o trabalhador que, sob orientação do supervisor hierárquico, supervisiona trabalhos no seu âmbito de atuação, procedendo de forma a que o programa de trabalho que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela comunicação com outros serviços durante a execução dos trabalhos e tarefas que supervisiona e pelo cumprimento rigoroso das normas de segurança.

(...)

2- Grupos profissionais

*(Mantém a redação em vigor.)*

3- Enquadramento das categorias por grupo profissional:

Grupo profissional	Categoria profissional
Técnico superior	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de vendas Diretor Diretor-geral Técnico de vendas Técnico superior I Técnico superior II Técnico superior III
Técnico médio	Analista de sistemas a Técnico especializado Técnico especializado de informática
Chefia intermédia	Analista-chefe Chefe de serviço Chefe de turno Encarregado de conservação Encarregado de segurança Encarregado de serviço de apoio Supervisor de operações Supervisor de turno
Especialista	Analista de sistemas B Analista de laboratório A Desenhador projetista Inspetor de corrosão I
Administrativo	Comprador Escriturário Escriturário principal Expedidor/rececionista Operador heliográfico Rececionista/armazém Secretário Técnico I Técnico II Técnico III Técnico informática I Técnico informática II Técnico informática III
Oficial qualificado	Analista de laboratório B Conductor MAET Desenhador Eletricista 1 Eletricista 2 Fiel de armazém Inspetor de corrosão 2 Instrumentista 1 Instrumentista 2 Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones Oficial principal Operador de caldeiras e turbinas Operador de ensacagem Operador de ensacagem/chefe de equipa Operador de exterior Operador de máquinas diesel Operador de máquinas-ferramentas Operador de sala de controlo Operador de segurança

Oficial qualificado (continuação)	Operador empilhador Planificador Preparador de trabalho Serralheiro civil/serralheiro mecânico Soldador Técnico de operação I Técnico de operação II Técnico de operação III
--------------------------------------	---

ANEXO III

**Regulamento para progressões profissionais**

- A) Pressupostos  
(*Mantém a redação em vigor.*)  
B) Enquadramentos  
(*Mantém a redação em vigor.*)  
C) Carreiras

**I- Princípios gerais aplicáveis**

1- O escalão de admissão será, em princípio e para todas as categorias profissionais, o escalão mais baixo da correspondente categoria profissional.

1-A- Novas admissões:

1A.1- Para facilitar novas admissões, durante o período de vigência deste AE (2022/2023/2024), a empresa pode estabelecer um período inicial dos contratos de trabalho nos termos do número seguinte.

1-A.2- O período inicial terá a duração máxima de três anos, corresponderá a três níveis com a duração de 12 meses cada (podendo a empresa reduzir tal duração, quando assim o entender), durante os quais os trabalhadores auferirão as seguintes retribuições base mensais:

Nível A - 1050,00 €;

Nível B - 1200,00 €;

Nível C - 1350,00 €.

1-A.3- A empresa pode admitir um trabalhador para qualquer dos níveis tendo em conta a formação e a experiência profissional dos candidatos e as contingências do mercado de trabalho.

1-A.4- O período de contagem do tempo de progressão na carreira estabelecido no ponto II do presente anexo apenas se inicia no termo do nível C.

2 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

**II - Regras de progressão**

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO IV

**Regulamento de trabalho por turnos**

Artigo 14.º

**Compensação por tempo de transmissão de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua têm direito, como contrapartida do tempo gasto na transmissão do turno até ao limite de quinze minutos diários,

ao valor de 70,50 € ilíquidos mensais, a receber durante 12 meses por ano.

2- A rendição de turno não pode implicar a ocorrência de trabalho suplementar.

3- O valor previsto no número 1 será atualizado todos os anos em função do IPC do ano anterior.

#### ANEXO V

### Regulamento do regime de prevenção

1 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

5- Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo semanal de prevenção, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia normal de prevenção e o valor considerado para um dia feriado.

5.- Se o feriado acontecer a uma segunda-feira a diferença entre o valor de um dia feriado e o valor de um dia normal de prevenção será dividido da seguinte forma:

a) Dois terços do valor para quem termina a sua semana de prevenção;

b) Um terço do valor para quem inicia a sua semana de prevenção.

6 e 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

#### ANEXO VII

### Valores dos subsídios

#### Valores de subsídios para 2022-2023-2024.

A) Cláusula 48.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações.

1-b):

1) Período de almoço: 18,50 €.

2) Período de jantar: 18,50 €.

c) Ajuda de custo diária: 52,00 €.

B) Cláusula 49.<sup>a</sup> - Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no país.

1-c):

1) Período de almoço: 18,50 €.

2) Período de jantar: 18,50 €.

d) Ajuda de custo diária: 52,00 €.

C) Cláusula 61.<sup>a</sup> - Subsídio de turno.

(*Mantém a redação em vigor.*)

D) Cláusula 64.<sup>a</sup> - Subsídio de refeição.

Valor diário: 13,50 €.

E) Anexo V - Regulamento do regime de prevenção.

4-a) Semana completa de prevenção: 248,00 €.

b) Feriado, sábado ou domingo isolado: 101,00 €.

c) Sábado e domingo não isolados: 159,50 €.

d) Cada hora de prevenção: 7,50 €.

#### ANEXO VIII

### Tabelas salariais

#### Tabela salarial para 2022

1- Os valores da tabela salarial de 2022 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, os montantes da tabela salarial de 2021, acrescidos do valor correspondente a 1 % desses montantes.

2- Para além deste aumento, será atribuído um bónus ilíquido extraordinário não consolidável na retribuição (e, por conseguinte, não consolidável nas tabelas salariais), o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

(i) Resultado operativo da empresa no ano de 2022 inferior a 25 milhões de euros - não há pagamento de qualquer bónus extraordinário;

(ii) Resultado operativo da empresa no ano de 2022 igual ou superior a 25 milhões de euros - Bónus ilíquido extraordinário não consolidável no valor correspondente a 1,25 % da retribuição fixa anual (retribuição base), a pagar no mês seguinte ao da aprovação das contas referentes ao exercício social de 2022.

Escalão	Valores 2022
1	4 587,00 €
2	4 294,00 €
3	4 059,00 €
4	3 852,00 €
5	3 606,00 €
6	3 413,00 €
7	3 229,00 €
8	3 050,00 €
9	2 856,00 €
10	2 691,00 €
11	2 525,00 €
12	2 383,00 €
13	2 239,00 €
14	2 117,00 €
15	1 992,00 €
16	1 857,00 €
17	1 733,00 €
18	1 649,00 €
19	1 560,00 €
20	1 488,00 €

Nota: Os valores da tabela incluem o acréscimo de 0,7 % estimado em função dos resultados operativos da Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no ano de 2021.

**Tabela salarial para 2023**

1- Os valores da tabela salarial de 2023 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, os montantes da tabela salarial de 2022, acrescidos do valor correspondente a 1 % desses montantes, apenas no caso de os resultados operativos da Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no ano de 2022 serem positivos.

2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderá igualmente ser atribuído um bónus ilíquido extraordinário não consolidável na retribuição (e, por conseguinte, não consolidável nas tabelas salariais), o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

(i) Resultado operativo da empresa no ano de 2023 inferior a 25 milhões de euros - não há pagamento de qualquer bónus extraordinário;

(ii) Resultado operativo da empresa no ano de 2023 igual ou superior a 25 milhões de euros - bónus ilíquido extraordinário não consolidável no valor correspondente a 1,50 % da retribuição fixa anual (retribuição base), a pagar no mês seguinte ao da aprovação das contas referentes ao exercício social de 2023.

**Tabela salarial para 2024**

1- Os valores da tabela salarial de 2024 serão, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, os montantes da tabela salarial de 2023, acrescidos do valor correspondente a 1 % desses montantes, apenas no caso de os resultados operativos da Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no ano de 2023 serem positivos.

2- Em função dos resultados positivos da empresa, poderá igualmente ser atribuído um bónus ilíquido extraordinário não consolidável na retribuição (e, por conseguinte, não consolidável nas tabelas salariais), o qual apenas será pago nos seguintes termos e condições:

(i) Resultado operativo da empresa no ano de 2024 inferior a 25 milhões de euros - não há pagamento de qualquer bónus extraordinário;

(ii) Resultado operativo da empresa no ano de 2024 igual ou superior a 25 milhões de euros - bónus ilíquido extraordinário não consolidável no valor correspondente a 1,75 % da retribuição fixa anual (retribuição base), a pagar no mês seguinte ao da aprovação das contas referentes ao exercício social de 2024.

Cláusula de revisão

(Eliminada.)

ANEXO IX

**Categorias profissionais por níveis salariais****Vencimentos mínimos**

Níveis salariais	Categorias profissionais
I	Diretor Diretor-geral

II (Vencimento mínimo escala: 6)	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de vendas Técnico superior I
III (Vencimento mínimo escala: 11)	Analista de sistemas A Chefe de serviço Supervisor de turno Técnico especializado Técnico especializado de informática Técnico superior II Técnico de vendas
IV (Vencimento mínimo escala: 14)	Analista-chefe Analista de sistemas B Chefe de turno Supervisor de operações Técnico I Técnico de informática I Técnico de operação I Técnico superior III
V (Vencimento mínimo escala: 17)	Analista de laboratório A Comprador Desenhador projetista Eletricista I Encarregado de conservação Encarregado de segurança Encarregado de serviço de apoio Escriturário principal Inspetor de corrosão I Instrumentista I Oficial principal Operador de sala de controlo Operador de ensacagem/chefe de equipa Planificador Preparador de trabalho Secretário Técnico II Técnico de informática II Técnico de operação II
VI (Vencimento mínimo escala: 20)	Analista de laboratório B Condutor MAET Desenhador Eletricista 2 Escriturário Expedidor/rececionista Fiel de armazém Inspetor de corrosão 2 Instrumentista 2 Mecânico de instrumentos Mecânico de telefones Operador de caldeiras e turbinas Operador empilhador Operador de ensacagem Operador de exterior Operador heliográfico Operador de máquinas diesel Operador de máquinas-ferramentas Operador de segurança Rececionista/armazém Serralheiro civil Serralheiro mecânico Soldador Técnico III Técnico de informática III Técnico de operação III

## ANEXO XI

**Gratificação extraordinária por objetivos**

É instituído na empresa, para os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e desde que não incluídos no sistema de gestão de compromissos (GXC) ou em qualquer sistema de retribuição por objetivos, uma gratificação extraordinária por objetivos, para os anos de 2022, 2023 e 2024, nos seguintes termos:

a) O montante máximo global que pode atingir a gratificação extraordinária por objetivos corresponde a 1,5 % da retribuição base anual total teórica (para este efeito considera-se o valor da retribuição base e dos subsídios de Natal e de férias) dos trabalhadores abrangidos pela presente gratificação em cada um dos anos de 2022, 2023 e 2024, uma vez efetuada a atualização salarial para cada um desses anos nos termos definidos no anexo VIII;

b) Os objetivos são coletivos/grupais;

c) Cada objetivo tem um peso relativo, devendo a soma total dos mesmos ser igual a 100;

d) Para cada objetivo será fixado um valor que se pretende seja alcançado, ao qual corresponderá a pontuação 100. Será, igualmente, estabelecido um valor mínimo que terá que ser atingido, que corresponderá à pontuação 50, e abaixo do qual não se obterá qualquer pontuação por ele. Entre estes dois valores a pontuação será proporcional. A pontuação final será determinada pela soma dos pontos obtidos em cada objetivo (grau de cumprimento global do objetivo - GCGO): 100 % do cumprimento do GCGO equivale a um máximo de 1,5 % da retribuição base anual total. As equivalências entre a percentagem de GCGO, desde os 50 % até aos 100 %, distribuem-se de acordo com a seguinte tabela:

GCGO	% A aplicar à retribuição base anual total
< 50 %	0
50 %	1
60 %	1,1
70 %	1,2
80 %	1,3
90 %	1,4
100 %	1,5

e) O montante atingido como gratificação extraordinária por objetivos de acordo com alínea anterior será aplicado de forma individualizada e proporcional à retribuição base anual de cada trabalhador, nos seguintes termos:

(GEO) Individualizada = MRGCGO X

GEO = Gratificação extraordinária por objetivos

MRGCGO = Montante resultante do grau de cumprimento global de objetivos

RBIAT= Retribuição base individual anual teórica

RBATT = Retribuição base anual total teórica

f) Os objetivos e os pesos relativos respetivos são fixados, até março de cada ano, pela empresa, ouvindo previamente as associações sindicais outorgantes;

g) Em cada um dos meses de julho e de outubro de cada ano terá lugar uma reunião entre os representantes da empresa e 2 representantes de cada associação sindical outorgante do presente acordo de empresa para acompanhamento do grau de cumprimento dos objetivos;

h) Adicionalmente, 15 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa e pela gratificação extraordinária por objetivos, que venham a ser individualmente melhor avaliados pela Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup> no âmbito da avaliação individual do sistema de avaliação de desempenho, terão direito a uma gratificação extraordinária de desempenho de 0,2 % da retribuição base anual total dos trabalhadores abrangidos pela gratificação extraordinária em cada um dos anos de, uma vez efetuada a atualização salarial nos termos do anexo VIII para cada um desses anos. Identificados os trabalhadores, o prémio será repartido proporcionalmente à retribuição base individual de cada trabalhador incluído nos mencionados 15 %;

i) Os montantes devidos a cada um dos trabalhadores nos termos do presente anexo são ilíquidos e serão pagos no mês de Março de cada ano ou no mês posterior àquele em que a empresa tenha apurado os valores da retribuição base do ano imediatamente anterior;

j) A quantia paga a título da presente gratificação extraordinária por objetivos, bem como os montantes previstos na anterior alínea h), não consolidam na massa salarial dos trabalhadores, não consubstanciam retribuição dos mesmos, não constituindo igualmente uma contrapartida direta da prestação normal ou regular do trabalho.

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e quatrocentos e sessenta e oito trabalhadores.

Lisboa, 16 de dezembro de 2021.

Pela Repsol Polímeros, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Albino António Gomes Bello*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

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

*Luís Alberto Santos Ferreira*, na qualidade de mandatário.

*Jean Pierre de Oliveira Sanders Bentes*, na qualidade de mandatário.

*Vitor Manuel Louro Caiado Correia*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de janeiro de 2022, a fl. 176 do livro n.º 12, com o n.º 3/2022, 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

#### **Sindicato de Todos os Professores que passa a denominar-se Sindicato de todos os profissionais da educação - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 11 de dezembro de 2021, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019.

#### **Estatutos**

##### Artigo 1.º

Sindicato de todos os profissionais da educação, associação constituída por trabalhadores referidos no artigo 2.º

##### Artigo 2.º

1- Podem ser associados todos os trabalhadores docentes e outros trabalhadores, que exercem a sua atividade profissional no sector da educação, da investigação científica e cultural e da formação profissional, que trabalhem por conta de outrem, em estabelecimentos públicos ou privados, e estejam em exercício de funções.

2- Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

##### Artigo 3.º

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Lisboa.

##### Artigo 4.º

Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

#### **Princípios fundamentais, fins e competências.**

##### Artigo 5.º

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;

b) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;

d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;

e) O sindicato pugnará pelo fim da discriminação da raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia, bem como pela defesa de um planeta ecologicamente sustentável.

##### Artigo 6.º

O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito.

##### Artigo 7.º

Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, morais e materiais dos seus associados;

b) Pugnar pelo reconhecimento do trabalho docente como profissão de desgaste rápido e a existência de um estatuto que legisle esta atividade profissional com base nos princípios de estabilidade laboral, respeito pelas condições de saúde e higiene e progressão na carreira;

c) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;

d) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participando em sociedades, associações, fundações e

outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

*e)* Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com a actividade docente, não docente e educativa;

*f)* Celebrar convenções coletivas de trabalho e intervir e vincular o sindicato em toda e qualquer negociação coletiva de trabalho do sector, bem como em acordos com as escolas/empresas quando reclamada a sua intervenção;

*g)* Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;

*h)* Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis ao trabalho docente e não docente;

*i)* Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos trabalhadores e da sua actividade profissional;

*j)* Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento e bullying laboral;

*k)* Prestar assistência jurídica a todos os profissionais da educação e associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho.

#### Artigo 8.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

*a)* Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;

*b)* Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;

*c)* Adequar a estrutura sindical.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 10.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao sindicato, em formulário fornecido para esse efeito e apresentada diretamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

*a)* Os candidatos a associados terão de apresentar contrato ou outro documento que comprovem a sua situação profissional conforme o disposto no artigo 2.º;

*b)* Com a aceitação de um novo associado o sindicato obriga-se a divulgar ao mesmo associado um exemplar dos estatutos e da carta de princípios.

#### Artigo 11.º

1- São direitos dos associados:

*a)* Elegerem e serem eleitos para quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

*b)* Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;

*c)* Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;

*d)* Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;

*e)* Informar-se de toda a atividade do sindicato;

*f)* Consultar os livros de contas do sindicato, que devem estar disponíveis para esse efeito sempre que tal for solicitado;

*g)* Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar e desemprego;

*h)* É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea *e)* do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:

*i)* Como sindicato independente, o sindicato de todos os profissionais da educação está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação gregária e em colectivo dos associados, em um ou mais grupos, enquanto tendência, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;

*j)* As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

*k)* O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção;

*l)* A regulamentação referida neste número constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 12.º

2- São deveres dos sócios:

*a)* Cumprir os estatutos;

*b)* Contribuir com a quota mensal correspondente a 0,7 % do vencimento líquido mensal;

*c)* Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;

*d)* Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;

*e)* Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

*f)* Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos trabalhadores;

*g)* Combater todas as formas de discriminação em função de raça, género, orientação sexual e religião.

#### Artigo 13.º

1- Perdem a qualidade de associados os inscritos que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem sem motivo atendível;
- c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias;
- d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- Contudo, pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado, desempregado e reformado.

#### Artigo 14.º

Os ex-associados podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

### CAPÍTULO IV

#### Regime disciplinar

#### Artigo 15.º

Podem ser aplicados aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

#### Artigo 16.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 12.º destes estatutos.

#### Artigo 17.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincentes no incumprimento do artigo 12.º

#### Artigo 18.º

A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob proposta da direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante a aprovação de dois terços dos associados. Só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

- a) Violem frontal e gravemente os estatutos;
- b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

#### Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita.

§ único. Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

### CAPÍTULO V

#### Da assembleia geral

#### Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.

#### Artigo 21.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto nos artigos 15.º, a 19.º destes estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

#### Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil, para exercer as atribuições descritas nas alíneas b) e c) do artigo anterior, e, de três em três anos, para cumprimento do disposto na alínea a) do mesmo artigo.

#### Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) Por solicitação da direção;
- c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados como número mínimo.

#### Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato, no site do sindicato, em mailing lists dos associados, com as exceções previstas nestes estatutos.

4- Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 23.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

#### Artigo 25.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24 horas, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.

2- As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

#### Artigo 26.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea *c)* do artigo 23.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.

2- Se a reunião se não efetuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral antes de terem decorrido três meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 27.º

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se existir disposição expressa em contrário.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação. Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

#### Artigo 28.º

A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % do total dos associados ou de 200. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria de votos, tendo cada associado direito a um único voto, direto e secreto.

#### Artigo 29.º

A votação para os fins previstos no artigo 6.º e na alínea *a)* do artigo 21.º será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.

#### Artigo 30.º

Da destituição dos corpos gerentes:

*a)* A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá de ser feita com o mínimo de oito dias de antecedência;

*b)* A assembleia não poderá reunir com menos de 10 % dos associados ou de 200;

*c)* A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes;

*d)* Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, aplica-se o disposto na alínea *c)* do artigo 40.º, a não ser que haja pedido expresso dos restantes membros para aplicação do disposto na alínea seguinte;

*e)* A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

#### Artigo 31.º

1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.

2- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

#### Artigo 32.º

Os órgãos do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

#### Artigo 33.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

#### Artigo 34.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

#### Artigo 35.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.

### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 36.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

Sendo de sua competência convocar, propor a ordem de trabalhos, coordenar e dirigir as reuniões da assembleia geral bem como zelar pelo cumprimento dos estatutos e demais disposições legais, em conformidade com o disposto nos artigos 37.º e 38.º

#### Artigo 37.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

*a)* Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

*b)* Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;

*c)* Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;

- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;
- e) Assinar as atas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

#### Artigo 38.º

Compete aos secretários, em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

#### Da direção

##### Artigo 39.º

A direção é composta por nove elementos efetivos e três suplentes. Os seus membros serão provenientes das listas concorrentes às eleições tendo em conta a proporção dos votos obtidos por cada uma das listas.

##### Artigo 40.º

- a) São cargos específicos o de coordenador, secretário e tesoureiro; os restantes quatro elementos são vogais;
- b) Cabe os membros da direção a escolha do coordenador, do secretário e do tesoureiro;
- c) Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos diretores, os seus substitutos serão provenientes de entre os membros eleitos da lista vencedora;
- d) Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo secretário ou por quem ele delegar expressamente.

##### Artigo 41.º

São competências específicas da direção, em geral:

- a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respetivo pessoal;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

j) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral;

m) Propor à assembleia geral a constituição de fundo de apoio a situações de greve, bem como propor a sua regulamentação e calendarização.

##### Artigo 42.º

Periodicidade das reuniões:

1- A direção reunirá, uma vez por mês, em sessão ordinária, e extraordinariamente sempre que necessário, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos dos diretores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a presença de, pelo menos, 50 % dos presentes.

2- Em caso de empate, o coordenador terá voto de qualidade.

§ único. De cada sessão deverá lavrar-se a respetiva ata.

##### Artigo 43.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2- Estão isentos de responsabilidade:

a) Os membros da direção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;

b) Os membros da direção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em ata.

##### Artigo 44.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efetivos da direção de entre os mandatados para o efeito.

2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 45.º

Constituição e funcionamento:

1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: presidente e vogais.

2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.

4- O conselho fiscal lava e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 46.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do sindicato e toda a documentação contabilística que considere conveniente;
- b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;
- c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;
- d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;
- e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;
- f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 47.º

1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.

2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

Artigo 48.º

Em cada concelho da área do sindicato que não seja sede de distrito poderá haver um delegado sindical concelhio, que coordenará as atividades dos delegados sindicais dos locais de trabalho.

Artigo 49.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 50.º

1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de dois anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.

2- O número de delegados por escola/empresa será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto no artigo 463.º do Código de Trabalho.

3- Os delegados sindicais podem ser destituídos por votação favorável de dois terços dos associados da escola/empresa.

Artigo 51.º

São razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;

- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;
- e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
- f) A não comparência a quatro reuniões seguidas ou seis interpoladas, salvo motivos atendíveis.

Artigo 52.º

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
- b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;
- d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
- e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;
- f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
- h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;
- i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;
- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO VI

**Fundos**

Artigo 53.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do Estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.

CAPÍTULO VII

**Fusão e dissolução**

Artigo 54.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato.

Artigo 55.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO VIII

**Das eleições**

Artigo 56.º

**Constituição da assembleia geral eleitoral**

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 57.º

**Condições de elegibilidade**

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado um ano de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 58.º

**Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral**

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, no site do sindicato e em jornal diário, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 59.º

**Cadernos eleitorais**

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

§ único. O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a

mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 60.º

**Data e publicidade das eleições**

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

§ único. Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de convocatória enviada a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

Artigo 61.º

**Apresentação das candidaturas**

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.

2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios eleitores ou 100 associados, que serão identificados pelo número de associado nome completo legível e assinatura.

4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.

5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 62.º

**Comissão de fiscalização eleitoral**

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 63.º

**Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral**

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 64.º

**Verificação das candidaturas**

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 65.º

##### Listas de voto

1- Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham. A cada lista será atribuída, por sorteio, uma letra.

2- Os boletins de voto, apresentam as listas identificadas pela letra atribuída. São editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3- São nulos os boletins de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos do número anterior;
- b) Conttenham qualquer corte ou anotação, fora da quadrícula de voto.

#### Artigo 66.º

##### Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

#### Artigo 67.º

##### Do voto

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

#### Artigo 68.º

##### Mesas de voto

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou email.

#### Artigo 69.º

##### Apuramento

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio,

sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e consideram-se eleitas as listas que obtiverem mais votos válidos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal, sendo no caso da eleição da direção atribuídos os mandatos proporcionais aos votos obtidos pelas listas concorrentes.

#### Artigo 70.º

##### Impugnação

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

#### Artigo 71.º

##### Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 72.º

##### Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

## CAPÍTULO IX

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 73.º

Os sócios que passarem à condição de aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do valor da sua reforma.

#### Artigo 74.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

#### Artigo 75.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

#### Artigo 76.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

ANEXO I

**(Aos estatutos do Sindicato de todos os profissionais da educação)**

**Regulamento de tendências**

Artigo 1.º

**Direito de organização**

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

**Conteúdo**

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do sindicato de todos os profissionais da educação.

Artigo 3.º

**Âmbito**

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

**Direitos**

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do sindicato, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

**Constituição**

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação e objectivos, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

**Reconhecimento**

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do sindicato ou de 100 membros.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

**Representatividade**

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do S.T.O.P. não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

**Associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 9.º

**Deveres**

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 4 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 199 do livro n.º 2.

### **Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública - SOP/PSP - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que em assembleia geral extraordinária realizada em 18 de dezembro de 2021 foi deliberada a extinção voluntária do Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública - SOP/PSP

por fusão no Sindicato Unificado da Polícia de Segurança Pública - SUP.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Oficiais de Polícia, da Polícia de Segurança Pública - SOP/PSP efetuado em 17 de junho de 2002, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **II - DIREÇÃO**

### **SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 18, 22 a 26 de novembro de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Tiago Grácio de Faria Lopes.  
Vice-presidente - Luis Miguel Marques Teodoro.  
Tesoureiro - Hugo Godinho Alves Ferreira Matos.  
Vogal - João Vítor Lira Abreu.  
Vogal - Nuno Miguel Gonçalves Vaz.

### **Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros - Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 29 de maio de 2021, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021, foram efetuadas as seguintes substituições:

Tesoureiro - Paulo Jorge Barrento Vermelho é substituído por Sérgio Filipe Correia Sousa.

Vogal - Sérgio Filipe Correia Sousa é substituído por Mário José Simões Seco.

### **Sindicato Nacional Ferroviário do Pessoal de Trens - SITRENS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de dezembro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Francisco Fernando da Costa Lima.  
Vice-presidente - Albano Jorge da Silva.  
Tesoureiro - Amadeu Monteiro Guedes de Sá.  
1.º secretário - Ricardo Manuel Alves Teixeira.  
2.º secretário - Diogo Eliseu Ribeiro Lopes.  
1.º vogal - Ricardo José Ferreira, n.º 30000109.  
Suplente - Jorge Manuel Cardoso Ribeiro.

### **SITRL - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Rodoviária de Lisboa - Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 12 de agosto de 2019, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2019, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - Vera Lúcia Rodrigues Gorducho é substituída por Joaquim Ferreira Jorge.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### **Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em de 25 de novembro de 2021 para o mandato de quatro anos.

Direção:

Presidente - César Augusto Guimarães Fontes Araújo.  
Calvelex - Indústria de Confeções SA.

Vice-presidente - Luís Hall de Figueiredo.  
Hall & CA, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Jaime Regojo Velasco.  
Confeções Regojo & Velasco, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Rómulo José Carvalho Mineiro.  
Twintex - Indústria de Confeções.

Vice-presidente - Luís Miguel de Carvalho Lopes.  
Guimarães.

Cottonsmile - Confeções Unipessoal, L.<sup>da</sup>  
Vice-presidente - José Carlos da Silva Castanheira.  
Gouveia & Campos, SA.

Vice-presidente - Ana Lisa Carvalho de Sousa.  
António Manuel de Sousa, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - João Pedro Costa Pinto Leite.  
1040 - Ribul, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Pedro Jorge Dias Fernandes.  
Clothe Up - Desenvolvimento Têxtil, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

1.º suplente - Ricardo André Dias Fontão da Silva.  
Fontoli - Confeções Têxteis, L.<sup>da</sup>

2.º suplente - Rui Miguel Fernandes Ribeiro Meireles.  
Crialme - Fabricação, Exportação e Importação de

Confeções, L.<sup>da</sup>

3.º suplente - Manuel Simão Ribeiro.  
Sebastião & Manuel, L.<sup>da</sup>

4.º suplente - Ana Matilde Pereira de Carvalho Mendes  
de Vasconcellos.

Trotinete - Comércio e Confeções de Criança, L.<sup>da</sup>

5.º suplente - Carla Patrícia Nunes Teixeira.  
Teixeira & Patrícia Confeções, L.<sup>da</sup>

### **Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 12 de junho de 2019, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019 foi efetuada a seguinte alteração:

Direção:

Presidente da Liga Portugal.  
(Mandato de 4 anos: 2019-2023).

Dr. Pedro Proença de Oliveira Alves Garcia.

Vogais da I liga:

(Mandato de 4 anos: 2019-2023).

Futebol Clube do Porto - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Ricardo José de Sousa Martins,

Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pelo Dr. José Carlos Oliveira, e

Vitória Sport Clube - Futebol, SAD, representada pelo Senhor Jaime Miguel Santos Pereira Teixeira.

Vogais da I liga:

(Mandato de 1 ano: 2021-2022).

Futebol Clube de Vizela - Futebol, SAD, representada pelo Ex.<sup>mo</sup> Senhor Dr. Diogo Godinho de Faria dos Santos, e

Futebol Clube de Arouca - Futebol, SDUQ, L.<sup>da</sup>, representada pelo Ex.<sup>mo</sup> Senhor Engenheiro Joel Carlos Oliveira Pinho.

Vogais da II liga:

(Mandato de 1 ano: 2021-2022).

Futebol Clube de Penafiel - SAD, representada pelo Dr. António Gaspar Dias,

Académico de Viseu Futebol Clube - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Mariano Maroto Lopez, e

Sporting Clube da Covilhã - Futebol, SDUQ, L.<sup>da</sup>, representada pelo Senhor José de Oliveira Mendes.

Vogal da Direção da FPF:

(Mandato de 4 anos: 2019-2023).

Dr. José Júlio de Carvalho Peyroteo Martins Couceiro.

Diretores executivos:

(Mandato de 1 ano: 2021-2022).

Dr.ª Maria Helena Renca Pires.

Dr. Tiago Filipe da Veiga Guarda Gomes de Madureira.

Dr. Rui Pereira Caeiro.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **Continental Mabor - Indústria de Pneus, SA- Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 22, 23 e 24 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Filipe Miguel Brandão Silva.  
Paulo Luís Araújo Ferreira.  
Pedro Nuno Teixeira de Oliveira.  
João José Dias de Oliveira.  
Paulo David Campos Amorim.  
Óscar Daniel Gonçalves Mendes.  
Paulo Joaquim Couto G. Azevedo.  
Bruno Germano Barros Carneiro.  
André Manuel Couto Santos.  
Rogério António de Azevedo Rocha.  
Paulo Renato Barbosa Maia.

Suplentes:

José Emanuel Lopes da Costa.  
Nuno Filipe Cunha do Couto.  
Pedro Miguel Moreira Carvalho.  
Rui Pedro do Vale Simões.  
Leandro Emanuel Pereira da Silva.  
João Pedro Silva Fernandes.  
Pascoal Joaquim Lages Carneiro.  
Pedro Manuel da Costa Batista.  
Joaquim André Serra da Silva.  
Nuno Tiago Couto Silva.  
Eduardo Manuel Costa Sá.

Registado em 5 de janeiro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 1, a fl. 50 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

...

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

## CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE FORMAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações dos seguintes percursos de formação:

- **Liderança e criatividade (anexo 1).**
- **Liderança em contexto social (anexo 2).**
- **Gestão e liderança (anexo 3).**
- **Gestão e finanças (anexo 4).**
- **Inovação na liderança (anexo 5).**

**Anexo 1:**

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO - Liderança e criatividade (125 h)

UFCD	Designação	Carga horária (h)
4659	Criatividade e resolução de problemas	25
10319	Liderança e <i>coaching</i>	25
9765	Liderança e gestão de carreiras	25
9208	Inteligência emocional	25
9761	Liderança, gestão e motivação de equipas	25

**Anexo 2:**

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO - Liderança em contexto social (225 h)

<b>UFCD</b>	<b>Designação</b>	<b>Carga horária (h)</b>
0592	Legislação laboral	25
5209	Ambiente e património	50
9837	Comunicação interna, externa e integrada	25
4258	Direito social	25
10370	Políticas sociais de intervenção	25
4262	Trabalho de projeto comunitário - avaliação	50
8977	Voluntariado jovem	25

**Anexo 3:**

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO - Gestão e liderança (225 h)

UFCD	Designação	Carga horária (h)
0620	Controlo de gestão	50
9560	Gestão de recursos humanos - liderança e <i>coaching</i>	25
8640	Gestão de recursos humanos - planeamento, avaliação e desenvolvimento	50
5151	Gestão de processos e implementação de indicadores	25
6979	Planeamento estratégico	50
0592	Legislação laboral	25

**Anexo 4:**

**ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO - Gestão e finanças (200 h)**

<b>UFCD</b>	<b>Designação</b>	<b>Carga horária (h)</b>
5271	Análise estratégica e de investimentos	50
0620	Controlo de gestão	50
5653	Direito do trabalho	25
4320	Gestão e análise financeira	25
10726	Gestão de informação	25
7257	Noções de contabilidade	25

**Anexo 5:**

ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE FORMAÇÃO - Inovação na liderança (250 h)

UFCD	Designação	Carga horária (h)
10396	Empreendedorismo social	50
7852	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/ desenvolvimento	25
0435	Gestão da comunicação de marketing	50
5456	Ética e responsabilidade social das empresas - uma exigência	25
2163	Plano estratégico e de ação da empresa	50
10396	Empreendedorismo social	50