

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Abrantes e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	5
– Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Caldas da Rainha e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC	15
– Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Monforte e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	23
– Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mourão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	34

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra	52
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial e outras	54
– Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	83
– Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outra - Alteração salarial e outras	132
– Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global	135

- Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial e outras	161
- Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras	166
- Acordo de empresa entre a EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Deliberação da comissão paritária	168

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP) - Alteração	170
--	-----

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Eleição	181
- Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE - Eleição	184
- SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal - Eleição	187
- STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Eleição	186
- UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Eleição	187
- Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) - Eleição	188

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins - Alteração	189
- Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Alteração	198
- Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC - Alteração	199
- Associação Empresarial de Felgueiras - Alteração	213

II – DIREÇÃO:

- Associação Empresarial de Felgueiras - Eleição	220
- Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB - Eleição	221
- AENEBEIRA - Associação Empresarial do Nordeste da Beira - Eleição	222

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- APL - Administração do Porto de Lisboa, SA - Eleição	223
- BNP Paribas - Eleição	224

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Acciona Facility Services, SA - Convocatória 225
- Font Salem Portugal, SA - Convocatória 226

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Eleição 227

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

- CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 228
- 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES 229
- 6. ALTERAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO 234

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Abrantes e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFSSRA

Preâmbulo

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

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Abrantes, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Abrantes, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 564 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª Série do Diário da República e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Abrantes, inicia-se às 8h30m e termina às 19h30m.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário flexível, aplicando-se o previsto na cláusula 9.^a do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 7.^a

Horário Rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9h00h às 12h30;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h30.

Cláusula 8.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h30 e as 19h30, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

manhã: das 10h00 às 12h00
tarde: das 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

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

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

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

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

8- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.

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

10- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

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

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

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

12- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 13.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea d), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea f), da LTFP do art.º 90.º do Código do Trabalho;

c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no nº 5 da cláusula 7.^a do presente Acordo.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

3- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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

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

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

Cláusula 15.^a

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.^a

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 18.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 19.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 20.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2018.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 23.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço devidamente justificado e autorizado, não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia de dispensa a gozar no primeiro dia seguinte ao termo do impedimento.

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

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

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

4- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

Cláusula 24.ª

Feriado municipal

1 - Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 26.^a

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 28.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 29.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 30.^a

Divulgação

1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.

2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Abrantes, 23 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Manuel Jorge Séneca da Luz Valamatos dos Reis, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Abrantes.

Pela Associação Sindical:

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, na qualidade de mandatária e membro da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, na qualidade de mandatário e membro da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónoma.

Depositado em 3 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 45/2023, a fls. 49 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Caldas da Rainha e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro – STFPSC

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2- O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados na associação sindical subscritora que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no empregador público outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se na mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEP ora celebrado e em apreço.

3- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhadores não sindicalizados ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370º da LTFP.

4- O presente ACEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Empregador Público e correspondente ao âmbito geográfico do Empregador Público.

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da publicação ou da alteração dos ACEP em vigor no Município, que se encontrem pendentes dessa publicação, considerando-se para o efeito o dia da última publicação, salvo disposição em contrária prevista nesses ACEP.

2- O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

3- Em matéria de denúncia e sobrevivência, é aplicável ao presente ACEP o disposto nos artigos 374º e 375º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- Para efeitos do presente ACEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.^a

Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham contacto nem relação direta com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão o domingo e o sábado, respetivamente.

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

5- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, exceto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respetiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 5.^a

Definição e alterações do horário de trabalho

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

2- Compete ao empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respetivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP e mediante audição dos representantes dos trabalhadores.

3- Na elaboração do horário de trabalho o Empregador Público deve facilitar ao trabalhador a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

4- O Empregador Público afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com as disposições legais e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

5- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como da associação sindical subscritora do presente ACEP, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

7- As alterações de carácter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) horário rígido;
- b) horário desfasado;
- c) jornada contínua;
- d) trabalho por turnos;
- e) horário flexível.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo Empregador Público, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à associação sindical subscritora.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

1- O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal do trabalho se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Cabe ao Empregador Público definir e fixar o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é a modalidade de horário de trabalho que, mantendo-se inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço e unidade orgânica a unidade orgânica ou para determinadas carreiras e ou categorias de pessoal, sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Atendendo ao interesse público subjacente, havendo conveniência de serviço e tendo em conta a natureza das funções exercidas, é permitida a fixação de horário de trabalho desfasado pelo Empregador Público, designadamente no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento substancialmente alargados.

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

2- O tempo de pausa mencionado no número precedente conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho.

4- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na LTFP e em casos excecionais, devidamente fundamentados, sendo autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, designadamente nos seguintes casos:

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

5- A autorização a que se refere o número anterior será recusada se a jornada contínua requerida for manifesta e comprovadamente comprometedora do normal funcionamento dos serviços.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;
- g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;
- h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- i) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justifiquem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

Cláusula 11.^a

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.^a deste ACEP.

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

7- O débito de horas apurado no final do período de aferição dá lugar à marcação de uma falta por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho, falta essa que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.

8- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

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

Cláusula 12.^a

Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora das instalações do serviço a que o trabalhador se encontre afeto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do LTFP.

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

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afeto.

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

Cláusula 13.^a

Trabalho Noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O empregador público afixa, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatórios gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

4- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto em caso de força maior, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “adequado”.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de “adequado”.

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

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

Cláusula 16.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança no trabalho

Cláusula 17.^a

Segurança no trabalho

As partes comprometem-se ao cumprimento das matérias respeitantes à segurança e saúde no trabalho previstas na LTFP, no Código do trabalho e no Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

CAPÍTULO IV

Execução e incumprimento

Cláusula 18.^a

Execução

1- No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respetivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2- Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 19.^a

Incumprimento

As partes outorgantes do presente ACEP e os respetivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergentes são passíveis de responsabilização pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

CAPÍTULO V

Comissão paritária

Cláusula 20.^a

Composição, competências e funcionamento

1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregadora Público e dois representantes da associação sindical outorgante.

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

3- Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.

4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente ACEP, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos dos acordos coletivos de trabalho.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final da reunião pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas partes.

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO VI

Conflitos coletivosCláusula 21.^a**Resolução de conflitos coletivos**

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

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

CAPÍTULO VII

DivulgaçãoCláusula 22.^a**Divulgação obrigatória**

1- O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

2- O Empregador Público compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo Coletivo de Empregador Público.

CAPÍTULO VIII

Participação dos trabalhadoresCláusula 23.^a**Participação dos trabalhadores**

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente ACEP, para análise e discussão dos aspetos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriado, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores bem como proceder à respetiva distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou do serviço.

Caldas da Rainha, 01 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel Calisto Marques, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal das Caldas da Rainha.

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro (STFPSCentro):

Carlos Manuel Fontes, na qualidade de membro da Direção do STFPSCentro e mandatário.

Carlos José Ascensão Canhoto, na qualidade de membro da Direção do STFPSCentro e mandatário.

Depositado em 3 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 41/2023, a fls. 48 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Monforte e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**Preâmbulo**

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

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público

Presidente da Câmara – *Gonçalo Nuno Lagem*

Pela associação sindical:

Daniel Conceição Lourenço Reguengo.

Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa.

Em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, na qualidade de mandatários e membros da direção.

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.^a Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00.

Cláusula 4.^a

Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 6.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

5- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 7.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é a Jornada Contínua, aplicando-se o previsto na cláusula 10.^a do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 8.^a

Horário Rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9h00h às 13h00;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h00.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

manhã: das 10h00 às 12h00

tarde: das 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

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

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

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

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 11.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

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

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

a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h00;

b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

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

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.

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

11- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

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

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

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

13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 13.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 14.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea e), da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea g), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no nº 5 da cláusula 7.^a do presente Acordo.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 18.^a

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do empregador público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 20.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 150 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 22.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 23.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 24.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2018.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 25.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

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

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

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

Cláusula 48~~B~~

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 28.^a

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 29.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

5- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 30.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- ara efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 31.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 32.^a

Divulgação

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Local, Monforte 27 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Gonçalo Nuno Lagem, Presidente da Câmara Municipal de Monforte.

Pela Associação Sindical:

Daniel Conceição Lourenço Reguengo.

Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa.

Em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, na qualidade de mandatários e membros da direção.

Depositado em 3 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 43/2023, a fls. 48 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mourão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas - STFPSSRA**Preâmbulo**

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

Atendendo às especificidades dos serviços do Município de Mourão, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público:

Dr. João Filipe Cardoso Fernandes Fortes, Presidente da Câmara Municipal de Mourão.

Pela associação sindical:

Mariana Gertrudes Freira Recto e Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles

em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas na qualidade de mandatários e membros da direção;

Doravante designadas partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, assim como aos trabalhadores em comissão de serviço, que exercem funções no Município de Mourão, doravante designado por Município.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores do Município que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto no artigo 365.º, alínea g) da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento do Município de Mourão, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00.

Cláusula 4.ª

Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 6.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso

semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

5- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Município são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Município é o horário flexível, aplicando-se o previsto na cláusula 9.ª do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.ª

4- A Município não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Município.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 8.ª

Horário Rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9h00h às 13h00;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h00.

Cláusula 9.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

manhã: das 10h00 às 12h00

tarde: das 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

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

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

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

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 11.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo,

que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h00;

b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

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

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Município deve facultar um local adequado para esse efeito.

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

11- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

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

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

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

13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 13.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número

de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 14.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos artigos 33.º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea e), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos artigos 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea g), da LTFP do artigo 90.º do Código do Trabalho;

c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Município observar o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 7.^a do presente Acordo.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

3- A Município deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 18.^a

Interrupções ocasionais

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do empregador público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

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

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 20.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 150 Horas de trabalho por ano;

- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no artigo 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 22.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 23.^a

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente

identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 24.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na última avaliação de desempenho, ou sistema equiparado.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da vinculação à função pública, até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo, adquiridos por força da presente disposição.

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

5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública

6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

7- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula e a contagem de um ponto por cada ano, ou dois pontos por biénio, para efeitos de aplicação do n.º 3 da presente cláusula.

8- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

9- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 25.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 01 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 01 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período complementar de 5 dias úteis de férias, o qual, não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

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

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

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

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

Cláusula 27.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

Cláusula 28.^a

Período experimental de vínculo

1- Nos termos do artigo 51.º, n.º 1 da LGTFP, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental de vínculo tem a seguinte duração:

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

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

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

Cláusula 29.^a

Período experimental de função

1- Nos termos do artigo 51.º, n.º 1 da LGTFP, tratando-se de trabalhadores previamente vinculados à Administração Pública por tempo indeterminado, o período experimental de função tem a seguinte duração:

a) 30 dias, para os trabalhadores integrados na mesma carreira ou em carreira com grau de complexidade funcional idêntico ao da carreira para a qual foram recrutados;

b) 60 dias, para os trabalhadores integrados em carreira de grau de complexidade funcional imediatamente inferior ao grau de complexidade funcional da carreira para a qual foram recrutados;

c) 90 dias para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional ou noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional, que sejam recrutados para a carreira de técnico superior ou outras carreiras ou categorias com grau de complexidade funcional 3.

2- Para efeitos do número anterior, inexistindo referência ao grau de complexidade no diploma de criação da carreira de origem, o mesmo afere-se, por correspondência às habilitações exigíveis para o ingresso na referida carreira, nos termos do artigo 86.º da LGTFP.

Cláusula 30.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 31.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 32.^a

Princípios gerais

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 33.^a

Deveres do Município

1- 1 – No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o Município obriga-se a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 37.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

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

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

4- O Município compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha

de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Crédito de horas

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 39.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio Município com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente o Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua redação atual.

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

Cláusula 40.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 33.º (Deveres do Município) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 42.^a

Medicina no trabalho

1- O Município promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

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

Cláusula 43.^a

Encargos

O Município suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e

saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 44.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao Município:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 45.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 46.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 47.^a

Primeiros socorros

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 48.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Município em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 49.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua

Cláusula 49.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no artigo 465.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 50.^a

Divulgação

1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.

2- O Município disponibilizará um exemplar na Subunidade de Recursos Humanos.

Edifício Sede dos Paços do Concelho de Mourão, 27 de fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

João Filipe Cardoso Fernandes Fortes, Presidente da Câmara Municipal de Mourão.

Pela Associação Sindical:

Mariana Gertrudes Freira Recto na qualidade de mandatário e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles na qualidade de mandatário e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 3 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 44/2023, a fls. 48 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra

Artigo de revisão

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021 e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

(...)

3-O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

(...)

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

(...)

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período efetivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

(...)

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 6,20 euros por cada dia de trabalho efetivamente prestado, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Classe	2023 - ITA
			Euro
I	Encarregado geral		934,50
	Encarregado		885,00
II	Chefe de sector		923,00
	Sub-chefe		895,50
	Manobrador de empilhador		893,50
	Preparador/distribuidor MP	1. ^a	864,50
	Manipulador		
	Estufeiro	2. ^a	840,50
	Embalador		
III	Revisor		780,50

IV	Chefe		824,50
	Calibrador de tripa de carneiro	1. ^a	772,50
	Medidor de tripa de carneiro Verificador-controlador	2. ^a	765,00
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos Atador	1. ^a	765,00
	Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	2. ^a	764,00
VI	Trabalhador da limpeza		764,00
VII	Praticante		764,00
Salário mínimo nacional - SMN			760,00
Subsídio de alimentação: 6,20 € por dia a partir de 1 de janeiro de 2023			

Porto, 20 de janeiro de 2023.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, mandatário e presidente/direção.

Maria do Céu Barata, mandatária e diretora/tesoureira.

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

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

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

Depositado em 14 de abril de 2023, a fl. 24 do livro n.º 13, com o n.º 121/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - divisão de hortofrutícolas e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pela associação sindical outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- O presente CCT abrange um universo de 37 empresas e de 2670 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- Este contrato entra em vigor nos termos legais.
- 2- O período mínimo de vigência deste CCT é de dois anos, renovando-se por iguais períodos.
- 3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente.
- 4- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.
- 5- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo contrato, as relações de trabalho continuarão a reger-se pelo presente CCT.

CAPÍTULO II

Admissão período experimental e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições gerais de admissão**

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.^a**Noção e duração do período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2- Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores directamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1- É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário. Cláusula 8.^a Definição de categorias profissionais No anexo I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

(...)

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 11.^a**Promoção e acesso**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Cláusula 12.^a**Antiguidade e certificado de aprendizagem**

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 13.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b)* Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c)* Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d)* Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;
- e)* Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f)* Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g)* Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h)* Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- i)* Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de Segurança Social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;
- j)* Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respectivo processo individual;
- k)* Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l)* Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a**Garantia dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a)* Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c)* Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição ou demais regalias;
- d)* Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido;
- e)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;

- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1- A empresa deverá assegurar aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, com horários compatíveis, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados num raio de 5 a 20 km.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto no número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço da gasolina 95 por cada quilómetro percorrido, nos termos do número anterior.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 54.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 20.^a**Mobilidade funcional**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 21.^a**Horário de trabalho - Horário móvel - Definição e princípio geral**

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

2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3- Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

Cláusula 22.^a**Adaptabilidade na organização da duração do trabalho**

1- Os períodos de trabalho diário e semanal podem ser modelados dentro de um período de referência com limite máximo de seis meses, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as sessenta horas;
- b) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as duas horas;
- c) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos de cálculo em termos médios pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios dias de descanso ou pela junção ao período de férias;
- d) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 30 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;
- e) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica. Não haverá lugar ao pagamento destas despesas quando o contrato de trabalho já preveja períodos fixos de acréscimo de horário em regime de adaptabilidade;
- f) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 10 horas, para concentrar o trabalho semanal em quatro dias consecutivos.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso diário de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho, o período normal de trabalho seja superior a oito horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

4- Chegado o termo do período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas ou acordo no seu gozo posterior, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas nos termos da cláusula 25.^a deste CCT.

5- O trabalhador que preste o seu trabalho em regime previsto no número anterior será remunerado com um acréscimo não inferior a 15 % na retribuição mensal e não pode estar simultaneamente sujeito a outro regime específico de organização do tempo de trabalho que se encontre previsto neste CCT.

Cláusula 23.^a**Banco de horas**

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção (total ou parcial) para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respectiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam por em perigo a viabilidade da empresa respectiva e ou a manutenção dos postos de trabalho;
- e) Outras situações acordadas entre a empresa respectiva e o trabalhador.

2- A organização do tempo de trabalho no banco de horas tem de obedecer às seguintes regras:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, em antecipação ou prolongamento do horário de trabalho normal, podendo atingir, no máximo, as 60 horas semanais;

b) O acréscimo ou redução do período normal de trabalho terá como limite 200 horas por ano civis.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respectiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c), d) e e) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, sete dias, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas d) e e) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respectiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo no entanto afetar o regular funcionamento da empresa respectiva. A empresa respectiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respectiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, sete dias, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respectiva e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores:

a) O total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador;

b) O total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho será pago pelo valor que for devido a ao trabalhador pela prestação de trabalho suplementar.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 25.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a uma hora, o mesmo é considerado como serviço efectivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

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

5- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as duas horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 27.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 200 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dias de descanso semanal e feriados.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 28.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a

Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 30.^a

Trabalho nocturno

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

2- Considera-se também como nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de pelo menos 3 horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 30,00 €.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6- A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \text{Remuneração mensal} \times 12 \div 52 \times \text{Horário semanal}$$

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriado, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração base:

- a) 30 % para o trabalho prestado entre as 20h00 e as 24h00;
- b) 50 % para o trabalho prestado a partir das 0h00.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado, será pago com o acréscimo de 100 %.

3- Só o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito ao estabelecido no número 1 da cláusula 26.^a deste CCT.

Cláusula 35.^a**Subsídio de Natal**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 36.^a**Diuturnidades**

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades aos trabalhadores que delas beneficiavam nas empresas em que trabalhavam e que estavam consagradas nas convenções do sector anteriores ao presente CCT.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados****Cláusula 37.^a****Descanso semanal**

1- O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média em cada período de sete dias, dois dias de descanso consecutivo que, no máximo de quatro semanas devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- O previsto nos números 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 38.^a**Feridos**

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Dia do Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de sexta-feira santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

4- Em substituição de qualquer feriado referido nos números anteriores, pode ser observado outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

Cláusula 39.^a

Período e época de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- a) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)

Cláusula 40.^a

Indisponibilidade do direito a férias

(...)

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

(...)

Cláusula 42.^a

Doença no período de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 43.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

(...)

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

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

Cláusula 45.^a

Definição de falta

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

Cláusula 46.^a

Tipos de falta

- 1- As faltas podem ser mjustificadas ou injustificadas.
- 2- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente

ou afim no 1.º grau na linha recta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

- c) Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- d) Durante dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau na linha colateral;
- e) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- f) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- h) Ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;
- j) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) Que por lei forem como tal qualificadas.

2- Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 47.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

Cláusula 48.^a

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 50.^a

Impedimento prolongado

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 51.^a

Licença sem retribuição

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- 1) (...)
- 2) (...)
- 3) (...)
- 4) (...)
- 5) (...)
- 6) (...)
- 7) (...)
- 8) (...)
- c) (...);
- d) (...)

Cláusula 53.^a

Caducidade de contrato de trabalho

- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- 1) (...)
- 2) (...)
- c) (...);
- 1) (...)
- 1.1) (...);
- 1.2) (...);
- 1.3) (...);
- 1.4) (...);

- 2) (...)
- d) (...);
- l) (...)
- 2) (...)

Cláusula 54.^a**Indeminização por despedimento**

(...)

Cláusula 55.^a**Reestruturação dos serviços**

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

CAPÍTULO VIII

DisciplinaCláusula 56.^a**Poder disciplinar**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...)

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissional

SECÇÃO I

Cláusula 57.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e n.º 93/2019, de 4 de setembro e alterações seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 58.^a**Protecção na parentalidade**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de

protecção da sua segurança e saúde;

- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adopção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

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

Cláusula 59.^a

Conceitos em matéria de protecção da parentalidade

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

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

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 60.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. Parental inicial de 120 ou 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo no disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período de internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo de licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai, que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida nos números 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12, são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 61.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar de um período facultativo até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 48.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 67.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 63.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias (de calendário), seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 15 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 64.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adopção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adopção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- e) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- g) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- h) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- i) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- j) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- l) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Protecção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d)* do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 65.^a

Trabalho de menores

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 66.^a

Trabalhador-estudante

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...)

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 67.^a

Princípio geral

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 68.^a**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Transportes em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,36 €/km, quando transportado em viatura própria.

b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço 3,50 €;

Almoço ou jantar 13,00 €;

Ceia 9,30 €.

As partes podem acordar o pagamento as despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2- Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com excepção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4- O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e entre as 19h39 e as 21h30, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.

6- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0h00 e as 5h00.

7- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 69.^a**Cobertura dos riscos de doença**

1-(...)

2-(...)

3-(...)

Cláusula 70.^a**Seguro do pessoal deslocado**

(...)

CAPÍTULO XI

Garantias sociaisCláusula 71.^a**Refeitório e subsídios de alimentação**

1- Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 5,00 € diários.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição. Cláusula 69.^a Infantários para filhos dos trabalhadores A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 72.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 73.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

Cláusula 74.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- 7-(...)
- 8-(...)

Cláusula 75.^a

Organização de serviços

(...)

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 76.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

(...)

Cláusula 77.^a

Reuniões

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Clausula 78.^a**Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

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

Cláusula 79.^a**Reuniões com a entidade patronal**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantesCláusula 80.^a**Interpretação e integração do contrato de trabalho**

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT, a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Florestas, Pesca, Turismo, Industria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

Cláusula 81.^a**Competência**

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 82.^a**Funcionamento e deliberações**

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 80.^a, outra parte e à DGERT/MTSSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante da DGERT/MTSSS, sem direito a voto.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 83.^a**Reclassificações**

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respectivas funções.

Cláusula 84.^a**Trabalho fora da campanha**

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 85.^a**Regimes mais favoráveis**

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 86.^a**Casos omissos**

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adjunto(a) do(a) director(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que coadjuva directamente o director-geral.

Afinador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Agente técnico(a) agrícola - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções:

- a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;
- b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração directa da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;
- c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de motorista - É o(a) trabalhador(a) que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Analista - É o(a) trabalhador(a) com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz(a) - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, de-

signadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente agrícola - É o(a) trabalhador(a) agrícola especializado que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Caixa - É o(a) trabalhador(a) que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, é, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção) - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até três equipas.

Chefe de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

Chefe de vendas - É o(a) trabalhador(a) que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o(a) trabalhador(a) que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente - É o(a) trabalhador(a) que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Controlador(a) de produção - É o(a) trabalhador(a) que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respectivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os stocks incluindo os materiais de manutenção, e elabora custos standard e de produção.

Controlador(a) de vasilhame de parque - É o(a) trabalhador(a) que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Cozinheiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Director(a)-geral - É o(a) trabalhador(a) que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direcções de serviços.

Director(a) de serviços - É o(a) trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as directrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as actividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Empregado(a) de refeitório - É o(a) trabalhador(a) que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré -preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem o refeitório.

Encarregado(a) de armazém - É o(a) trabalhador(a) que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado(a) de campo - É o(a) trabalhador(a) agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em directivas gerais bem definidas e dirige directamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Engarrafador(a)-enfrascador(a) - É o(a) trabalhador(a) que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Estagiário(a) - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função. Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Formulador(a) ou preparador(a) - É o(a) trabalhador(a) que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Guarda ou rondista - É o(a) trabalhador(a) encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Lubrificador(a) - É o(a) trabalhador(a) que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

Mecânico(a) de automóveis - É o(a) trabalhador(a) que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico(a) de aparelhos de precisão - É o(a) trabalhador(a) que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos e outros.

Monitor(a) de grupo - É o(a) trabalhador(a) indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador(a)-ajustador(a) de máquinas - É o(a) trabalhador(a) que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento. Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete -lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial electricista - É o(a) trabalhador(a) electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador - É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extracção e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

Operador(a) qualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrador de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuos, operador de túnel de congelação.

Operador(a) semiquualificado(a) - É o(a) trabalhador(a) que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detectadas. Consideram-se operadores semiquualificados os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacines, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e colectores gerais, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia -os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Praticante - É o(a) trabalhador(a) que se prepara para ingressar na respectiva categoria profissional.

Preparador(a) de laboratório - É o(a) trabalhador(a) que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissionais de engenharia (grau I) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissionais de engenharia (grau II) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- b) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnica;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- e) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- f) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas sobre métodos

e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

g) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

h) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

i) Utilizar a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

d) Tem actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;

e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;

f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) É primeiro nível de supervisão directa e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Procede à coordenação completa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto, exploração agrícola e outras;

c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplica conhecimentos de engenharia na direcção de actividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V) - É o(a) trabalhador(a) que:

a) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;

e) Recebe o trabalho com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

f) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;

g) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

h) Faz geralmente recomendações na escolha e remunerações do pessoal.

Profissionais de engenharia (grau VI) - É o(a) trabalhador(a) que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- c) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- d) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa; d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Promotor(a) de vendas - É o(a) trabalhador(a) que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Secretário(a) de direcção - É o(a) trabalhador(a) que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Serralheiro(a) civil - É o(a) trabalhador(a) que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro(a) mecânico - É o(a) trabalhador(a) que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Técnico(a) administrativo(a) - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico(a) de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o Plano Oficial de Contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios

periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Telefonista - É o(a) trabalhador(a) que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica o material instalado.

Tesoureiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Trabalhador(a) indiferenciado(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador(a) de serviços auxiliares - É o(a) trabalhador(a) que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Tractorista agrícola - É o(a) trabalhador(a) que opera com tractores agrícolas e ou outras máquinas agrícolas.

Vendedor(a) - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuição mínima mensal De 1 de junho a 31 de dezembro de 2022
1	Diretor(a)-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 303,00 €
2	Adjunto(a) do(a) diretor(a)-geral Diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 098,00 €
3	Adjunto(a) do(a) diretor(a) de serviços Profissional de engenharia (grau IV)	1 083,00 €
4	Chefe de serviços Profissional de engenharia (grau III)	973,00 €
5	Profissional de engenharia (grau II) Técnico(a) administrativo Técnico(a) de contabilidade Tesoureiro(a)	883,00 €
6	Agente técnico(a) agrícola Analista Assistente administrativo(a) principal Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado(a) de armazém Profissional de engenharia (grau I) Secretário(a) de direção	833,00 €

7	Assistente administrativo(a) de 1. ^a Assistente agrícola Caixa Fiel de armazém Fogueiro(a) Formulador(a) ou preparador(a) Mecânico(a) de aparelhos de precisão Mecânico(a) de automóveis Montador(a)-ajustador(a) de máquinas Motorista de pesados Oficial eletricista	813,00 €
8	Afinador(a) de máquinas Agente técnico(a) agrícola (até dois anos) Assistente administrativo(a) de 2. ^a Controlador(a) de produção Cozinheiro(a) Operador(a) qualificado Promotor(a) de vendas Vendedor(a)	801,00 €
9	Conferente Motorista de ligeiros Serralheiro(a) civil Serralheiro(a) mecânico	785,00 €
10	Ajudante de motorista Caixeiro(a) Condutor(a) de máquinas e aparelhos de elevação e transporte Controlador(a) de vasilhame de parque Entregador(a) de ferramentas, materiais e produtos Lubrificador(a) Operador(a) semi-qualificado Telefonista	775,00 €
11	Encarregado(a) de campo Guarda ou rondista Monitor(a) de grupo Porteiro(a) Preparador(a) de laboratório Tratorista agrícola	768,00 €
12	Empregado(a) de refeitório Engarrafador(a)-enfrascador(a) Trabalhador(a) indiferenciado Trabalhador(a) de serviços auxiliares	763,00 €
13	Aprendiz (qa) Estagiário(a) Praticante	760,00 €

Lisboa, 4 de abril de 2023.

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

Dr. Estevão Miguel de Sousa Anjos Martins, como mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, como mandatário.

Depositado em 18 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 125/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Artigo 1.º

Artigo de revisão

A presente convenção altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2018, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022, apenas nas matérias agora acordadas e nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe, representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste contrato, a presente CCT abrange os seguintes estabelecimentos:

- Casinos;
- Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;
- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);
- Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
- Parques de campismo.

Cláusula 4.ª

Vigência e revisão da CCT

1- (...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos de 1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

Cláusula 76.^a**Abono para falhas**

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 43,80 €.

Cláusula 82.^a**Prémio de conhecimento de línguas**

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 50,88 € por cada uma das línguas.

Cláusula 88.^a**Cômputo do valor da alimentação**

1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês	61,23 €
B	Refeições avulsas:	
	- Pequeno-almoço	1,18 €
	- Ceia simples	2,34 €
	- Almoço, jantar ou ceia completa	4,68 €

2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 135,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

3- (...)

Cláusula 93.^a**Retribuição mínima dos extras**

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

- Chefe de mesa - 57,65 €;
- Chefe de barman - 57,65 €;
- Chefe de pasteleiro - 57,65 €;
- Chefe de cozinheiro - 57,65 €;
- Primeiro-cozinheiro - 54,33 €;
- Primeiro-pasteleiro - 54,33 €;
- Quaisquer outros profissionais - 46,57 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Em euros

Níveis	Retribuição mínima
XI	1 261,00 €
X	1 197,00 €
IX	976,00 €
VIII	868,00 €
VII	814,00 €
VI	792,00 €
V	776,00 €
IV	771,00 €
III	765,50 €
II	760,00 €
I	608,00 €

Artigo 2.º

IRCT

Mantêm-se em vigor as demais disposições que não sejam expressamente derogados pela presente convenção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, classificação, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas que se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe, representadas pela associação patronal signatária e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 50 000 trabalhadores e 24 678 empresas.

Cláusula 2.ª

Área

A área da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

Cláusula 3.ª

Classificação dos estabelecimentos

Para todos os efeitos deste contrato, a presente CCT abrange os seguintes estabelecimentos:

- Casinos;
- Estabelecimentos de restauração ou de bebidas de luxo;

- Campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras);
- Restantes estabelecimentos de restauração ou de bebidas;
- Parques de campismo.

Cláusula 4.^a

Vigência e revisão da CCT

1- A presente CCT entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um período mínimo de vigência de três anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos de 1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

3- A denúncia desta CCT na parte do clausulado geral será feita decorridos 32 meses contados da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A denúncia da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária será feita decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2 desta cláusula.

5- As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, e com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação por 10 dias, mediante acordo das partes.

10- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

12- Sempre que se proceda a três revisões ou alterações em mais de 10 cláusulas numa só vez, a revisão do texto será integralmente republicada.

CAPÍTULO II

Admissão, aprendizagem, estágio, carteira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respetiva profissão, deverá ter, no ato de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da atividade.

3- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respetiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional;

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

4- Para os trabalhadores de escritório, exige-se como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

5- Os trabalhadores eletricistas com os cursos da especialidade de uma escola oficial serão admitidos, no mínimo, com a categoria de pré-oficial.

Cláusula 6.^a

Período de experiência

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução efetiva do contrato e, salvo no caso específico dos contratos a termo, terá a seguinte duração:

a) 90 dias de execução do contrato;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Para efeitos do período referido na alínea a), as faltas justificadas até cinco dias, contam como tempo de trabalho efetivo.

4- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias e tendo durado mais de 120 dias, um aviso prévio de 15 dias.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem - Conceito e duração

1- Considera-se aprendizagem o trabalho regular e efetivo, sempre acompanhado por profissional ou pelo empregador, ou ainda por trabalhador designado pelo empregador.

2- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão de cumprir um período de aprendizagem até aos 18 anos, mas nunca inferior a um ano de trabalho efetivo.

3- Todavia, para as categorias de rececionista, porteiro, barman, despenseiro, cavista, controlador, cozinheiro e pasteleiro, a aprendizagem será sempre de dois anos, subdivididos em dois períodos, qualquer que seja a idade no momento da admissão.

4- Para as categorias de cafeteiro, empregado de mesa, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesa), de operador e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5- Para o cômputo do período de aprendizagem serão adicionadas as frações de tempo prestadas pelo trabalhador na mesma secção ou secções afins das várias empresas que o contratem nessa qualidade, desde que superiores a 60 dias e devidamente comprovadas.

6- O impedimento prolongado do trabalhador suspende a contagem do tempo de aprendizagem.

Cláusula 8.^a

Mandarete

O mandarete com mais de 18 anos de idade e dois anos de serviço efetivo terá preferência no acesso à aprendizagem de qualquer das secções e beneficiará de uma redução de metade do referido período de aprendizagem, findo o qual ingressará como estagiário, nos termos gerais deste contrato.

Cláusula 9.^a

Estágio - Conceito e duração

1- O estágio segue-se à aprendizagem nas categorias e pelos períodos indicados nos números seguintes, nele ingressando os trabalhadores das referidas categorias logo que completem o período de aprendizagem respetivo.

2- O estágio será de quatro anos, subdividido em dois períodos iguais, para as categorias de cozinheiro e pasteleiro.

3- O estágio será de dois anos, subdividido em dois períodos, iguais, para as categorias de rececionista, barman e controlador.

4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, empregado de mesa, operador, distribuidor e porteiro.

5- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria, desde que o quadro da empresa o comporte.

6- Findo o estágio/curso, o trabalhador ingressará no 1.º grau da categoria respetiva, desde que não tenha sido emitido parecer desfavorável, escrito e devidamente fundamentado, pelo profissional/escola sob cuja orientação e ordens estagiou.

7- O parecer desfavorável, para que produza efeitos suspensivos, deverá ser notificado pelo empregador ao trabalhador no mínimo até 30 dias da data prevista para a promoção e nunca depois de 60 dias.

8- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática poderá requerer exame, a realizar em escolas profissionais, sendo promovido, desde que obtenha aproveitamento, ao 1.º grau da categoria respetiva.

9- O trabalhador a quem tenha sido vedada a promoção automática não poderá executar, sob a sua exclusiva responsabilidade, tarefas ou funções respeitantes ao 1.º grau da categoria para que estagia, sendo obrigatoriamente acompanhado pelo responsável do estágio.

10- Em especial para os trabalhadores dos grupos profissionais indicados nas alíneas seguintes, observar-se-ão as seguintes normas.

11- Trabalhadores administrativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de dois anos, independentemente da idade do trabalhador no ato da admissão;

c) O estágio para operador de computador terá a duração máxima de quatro meses;

d) Nos estabelecimentos com três ou mais escriturários haverá no mínimo um chefe de secção; havendo mais de cinco escriturários, um chefe de serviço.

12- Trabalhadores do comércio:

a) O período máximo de tirocínio dos praticantes é de três anos;

b) Findo este período, os praticantes ascenderão automaticamente à categoria de empregado de armazém.

Cláusula 10.ª

Título profissional

1- Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional ou certificado de aptidão profissional (CAP), não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

2- A comprovação pelo trabalhador de que requereu o título profissional tem de ser feita até 15 dias após o início da prestação de serviço, sob pena de nem o trabalhador poder continuar a prestar trabalho, nem o empregador o poder receber.

3- O disposto no número 1 não se aplicará aos trabalhadores que possuam uma experiência de, pelo menos, cinco anos no setor, e que sejam possuidores das habilitações literárias mínimas.

Cláusula 11.ª

Contrato individual e informação ao trabalhador

1- Durante o período de experiência, têm as partes obrigatoriamente de dar forma escrita ao contrato.

2- Dele devem constar a identificação das partes e todas as condições contratuais, designadamente data de admissão, período de experiência, funções, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração e sua periodicidade, caracterização sumária do conteúdo das tarefas ou respetiva remissão para a convenção coletiva de trabalho, duração previsível do contrato, férias e período normal de trabalho.

3- O contrato será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

CAPÍTULO III

Contratos a termo

Cláusula 12.ª

Admissibilidade do contrato a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias:

a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento, ou ainda em situação de licença sem retribuição;

b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;

c) Época de maior atividade turística, nos termos previstos na cláusula 13.^a;

d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como o início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

f) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego, ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego;

g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extra, nos termos previstos na cláusula 92.^a

3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 2 importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.

4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, em conformidade com o número 2 desta cláusula, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

Cláusula 13.^a

Época de maior atividade turística

Para efeitos da alínea c) do número 2 da cláusula anterior, são considerados períodos de maior atividade turística os seguintes:

a) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;

b) Época de festas do Natal e Ano Novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante 5 dias;

c) Época de prática de desportos de inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março;

d) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias.

CAPÍTULO IV

Quadros e acessos

Cláusula 14.^a

Organização do quadro de pessoal

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do empregador, sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas desta CCT.

2- A classificação dos trabalhadores para o efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

Cláusula 15.^a

Promoções

1- Os trabalhadores que não tenham promoção automática e não se enquadrem em categorias profissionais de chefia ou supervisores serão promovidos à categoria imediatamente superior decorridos cinco anos de permanência na mesma categoria e na mesma entidade empregadora. 2- A contagem dos cinco anos para a promoção automática, prevista no número 1, contar-se-á, a partir de janeiro de 2001.

Cláusula 16.^a**Trabalhadores estrangeiros**

A contratação de trabalhadores estrangeiros é feita nos termos das disposições da respetiva lei geral.

Cláusula 17.^a**Mapas de pessoal**

1- As entidades empregadoras devem elaborar e entregar anualmente um mapa de todo o pessoal ao seu serviço, de acordo com legislação específica aplicável.

2- O mapa será remetido, pela forma e prazo previstos na lei, ao departamento competente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 18.^a**Deveres do empregador**

São, especialmente, obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta CCT e as normas que a regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não impedir o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal de cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 19.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o seu trabalho, desde que enviado à ACT;

l) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade humana da função que desempenha, sem aviltamento da mesma;

m) Guardar segredo profissional. Caso seja violado o dever atrás enunciado, o empregador poderá exigir do trabalhador de tal facto indemnização reparadora dos danos que tal violação lhe causou;

n) Manter atualizada a informação quanto ao seu domicílio junto do empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos.

Cláusula 20.^a

Garantia dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos legalmente previstos;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos legalmente previstos na lei e nesta CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legalmente previstos;

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.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta CCT.

Cláusula 21.^a

Proibição de acordos entre entidades empregadoras

1- São nulas as cláusulas dos contratos de trabalho que, por qualquer forma, possam prejudicar o exercício da liberdade de trabalho, após a cessação do contrato.

2- É lícita, porém, a cláusula pela qual se limite a atividade do trabalhador no período máximo de dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, se ocorrerem cumulativamente as seguintes condições:

a) Constar tal cláusula, por forma escrita, do contrato de trabalho ou do acordo de cessação deste;

b) Tratar-se de atividade cujo exercício possa efetivamente causar prejuízo ao empregador;

c) Atribuir-se ao trabalhador uma compensação durante o período de limitação da sua atividade, que pode sofrer redução equitativa quando o empregador houver despendido somas avultadas com a sua formação profissional.

3- Em caso de despedimento declarado ilícito ou de resolução com justa causa pelo trabalhador com fundamento em ato ilícito do empregador, o montante referido na alínea *c)* do número anterior é elevado até ao equivalente à retribuição base devida no momento da cessação do contrato, sob pena de não poder ser invocada a cláusula de não concorrência.

4- São deduzidas no montante da compensação referida no número anterior as importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do contrato de trabalho até ao montante fixado nos termos da alínea *c)* do número 2.

5- Tratando-se de trabalhador afeto ao exercício de atividades cuja natureza suponha especial relação de confiança ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação a que se refere o número 2 pode ser prolongada até três anos.

Cláusula 22.^a

Mobilidade funcional

1- É permitida a prestação de trabalho em regime de polivalência de funções, considerando-se polivalência de funções o exercício por um trabalhador de tarefas respeitantes a mais de uma categoria, do mesmo nível ou nível superior, dentro do seu âmbito profissional, com direito a auferir a retribuição do nível superior, respeitante às funções efetivamente desempenhadas.

2- Havendo necessidade, o empregador pode temporariamente encarregar o trabalhador do exercício de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo tal exercício implicar diminuição da retribuição ou ofender a sua dignidade profissional.

3- As partes podem acordar na mudança prevista no número anterior sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

4- O trabalhador pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite.

5- O trabalhador poderá adquirir a categoria correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior, sempre que estas se tornem definitivas.

Cláusula 23.^a

Cobrança da quotização sindical

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte, que dará a respetiva quitação.

2- O custo do envio à associação sindical da quotização recebida pelo empregador pode recair sobre a respetiva associação sindical se o empregador o reclamar.

3- O pedido do trabalhador para lhe serem descontadas na retribuição as quotas sindicais, terá de ser efetuado por escrito junto do empregador.

CAPÍTULO VI

Poder disciplinar

Cláusula 24.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do presumível infrator, quando especificamente mandatados.

3- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

4- O processo disciplinar é escrito, observando-se na sua tramitação as disposições da lei geral imperativa e as cláusulas desta CCT.

Cláusula 25.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores da empresa, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, ou ser enviada para o seu último domicílio conhecido.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o empregador proferirá a decisão fundamentada, entregando uma cópia ao trabalhador, mediante entrega pessoal ou envio para o seu último domicílio conhecido e outra à comissão de trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Outras regras processuais

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- É obrigatória a audição das testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, bem como a realização das diligências que requerer, tudo devendo ficar a constar do processo e nos termos da CCT, não sendo obrigatório a audição de mais de 3 testemunhas por cada facto, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das mesmas.

3- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, ou ainda no escritório do instrutor do processo, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

4- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes da nota de culpa.

Cláusula 27.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

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

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e o trabalhador e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- Não é permitido aplicar à mesma infração penas mistas.

Cláusula 28.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *d*) do número 1 e do número 2 da cláusula 19.^a desta CCT;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar, quando o mesmo não lhe pudesse ser exigido nos termos da lei e desta CCT;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem nos termos da lei ou desta CCT.

Cláusula 29.^a

Indemnizações

1- Sempre que se verifique obrigação de indemnização na sequência do despedimento ilícito, o valor de cálculo será feito na proporção de um mês por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos seguintes.

3- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos mesmos termos gerais da lei aplicável.

4- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

5- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemniza o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca é inferior à retribuição base correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 30.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 31.^a

Execução da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 32.^a

Caducidade da ação e prescrição da responsabilidade disciplinar

1- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- Para os efeitos desta cláusula, a ação disciplinar considera-se iniciada com o despacho de instrução ou auto de notícia, comunicados por escrito ao trabalhador.

4- Para os efeitos do referido no número anterior, considera-se consumada a comunicação quando remetida sob registo para a última residência, comunicada à empresa pelo trabalhador.

Cláusula 33.^a

Instauração do procedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula anterior, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Contudo, o processo disciplinar tem de ser concluído no prazo de 90 dias contados a partir da sua instauração.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 34.^a

Período diário e semanal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior, o período diário e semanal de trabalho será:

a) Para os profissionais de escritório e cobradores, oito horas diárias e quarenta semanais, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os telefonistas, oito horas diárias e quarenta semanais;

c) Para os restantes profissionais serão observados os seguintes horários: quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio;

d) Quarenta horas semanais em seis dias, desde que haja acordo escrito individual do trabalhador ou de, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da secção ou estabelecimento a que haja de ser aplicado esse horário.

2- Porém, em termos médios, por referência a um período de quatro meses, podem os trabalhadores praticar horários de dez horas diárias, não podendo ultrapassar cinquenta horas semanais, não contando para este limite o trabalho suplementar.

3- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, ou, ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, mas, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

4- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores administrativos.

Cláusula 35.^a

Regimes de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por «horário fixo» aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e que se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por «horário flutuante» aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana mas que se encontrem previamente fixadas no mapa de horário de trabalho, havendo sempre um período de descanso de dez horas, no mínimo, entre cada um dos períodos de trabalho.

4- Entende-se por «horário flexível» aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diários podem ser móveis.

5- Entende-se por «horário rotativo» o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 36.^a

Intervalos no horário de trabalho

1- O período diário de trabalho poderá ser intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a cinco horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos dois períodos de descanso, cuja soma não poderá ser superior a cinco horas.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas nos períodos de trabalho, será acrescido à duração deste e não é considerado na contagem do tempo de descanso, salvo quando este seja superior a duas horas.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a dez horas.

5- Quando haja descanso, cada período de trabalho não poderá ser superior a seis nem inferior a duas horas.

Cláusula 37.^a

Horários especiais

1- O trabalho de menores só é permitido a partir das 7h00 e até às 23h00.

2- O período de trabalho diário do menor pode ser interrompido por um intervalo de duração compreendido entre uma e duas horas, sendo que, no caso de menores com idade igual ou superior a 16 anos, pode o intervalo ser reduzido até trinta minutos.

3- O horário de trabalho do menor com idade igual ou superior a 16 anos deve assegurar um descanso diário mínimo doze horas consecutivas entre os períodos de trabalho de dois dias sucessivos e terá direito a dois dias de descanso.

4- O horário dos trabalhadores «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

5- Sempre que viável, e mediante acordo do trabalhador, deverá ser praticado o horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além das 3h00 da manhã, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo, por escrito, ao horário intervalado.

7- Ao trabalhador-estudante deverá ser garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção onde trabalha.

Cláusula 38.^a

Alteração do horário

1- O empregador pode alterar o horário de trabalho quando haja solicitação do trabalhador, necessidade imperiosa de serviço, ou quando, haja necessidade de mudança do horário do estabelecimento ou da secção.

2- O novo horário, quando alterado pelo empregador deverá ser afixado, sempre que possível, com uma antecedência mínima de oito dias relativamente à data de entrada em vigor, ou a partir do momento em que for conhecida a alteração.

3- Para efeitos do número anterior, não se considera alteração a simples substituição ou aumento de pessoal dentro da tipologia de horários que tenha sido elaborada e comunicada nos termos legais.

4- O prazo a que se refere o número 2 é de três dias em caso de microempresa.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, devidamente comprovadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 39.^a

Trabalho específico

1- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime de trabalho específico, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada, ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo por limite cento e oitenta horas por ano, não contando para este limite o trabalho suplementar.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, com referência a um período de nove meses devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior, por motivo de força maior devidamente justificado.

7- Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte, ou ser retribuída com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição da hora normal.

Cláusula 40.^a

Horário parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- A duração dos períodos de aprendizagem e estágio e a duração das categorias de acesso ou promoção automática, bem como a retribuição dos trabalhadores a tempo parcial, são calculadas com base nos períodos estipulados para os trabalhadores a tempo completo em situação comparável na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Trabalho por turnos

Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar a prestação de trabalho em regime de turnos e os horários de trabalho poderão ser rotativos.

Cláusula 42.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do cumprimento do horário de trabalho os trabalhadores que nisso acordem.

2- Os trabalhadores isentos receberão um prémio de 20 % sobre a remuneração mensal.

Cláusula 43.^a**Trabalho suplementar**

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) O trabalhador com deficiência ou doença crónica;
- b) A trabalhadora grávida, o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, bem como a trabalhadora durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- c) Menor, exceto se a prestação de trabalho suplementar por parte de menor com idade igual ou superior a 16 anos for indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, devido a facto anormal e imprevisível ou a circunstância excepcional ainda que previsível, cujas consequências não podiam ser evitadas, desde que não haja outro trabalhador disponível e por um período não superior a cinco dias úteis.

Cláusula 44.^a**Condições de prestação de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 45.^a**Limites do trabalho**

1- O trabalho suplementar previsto no número 1 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) A duzentas horas de trabalho por ano civil;
 - b) A duas horas por dia normal de trabalho;
 - c) A um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
 - d) A um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.
- 2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 46.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.
- 2- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- 3- O cálculo da remuneração normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

RM = Retribuição mensal total;

n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 47.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário

normal de trabalho sejam prestadas mais de quatro horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido no número anterior por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

4- Se, além do noturno, o trabalho for suplementar, acumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

5- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas com fabrico próprio de pastelaria, os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6 horas não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

6- Nos estabelecimentos cujo período de funcionamento seja até à 1 hora, os trabalhadores não terão direito ao acréscimo referido no número 2 desta cláusula.

7- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte.

Cláusula 48.^a

Mobilidade geográfica

1- O local de trabalho deverá ser definido pelo empregador no ato de admissão do trabalhador.

2- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito, salvo quando o interesse da empresa o exija, por mudança, total ou parcial, do estabelecimento, onde este presta serviço, ou tratando-se de motivo grave devidamente justificado.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador para outro estabelecimento explorado pelo mesmo empregador, nomeadamente, os seguintes:

a) Manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho;

b) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador.

4- À empresa fica, nos casos em que a transferência não seja imputável ao trabalhador, a obrigação de custear o acréscimo das despesas de transporte ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

5- As partes podem acordar na transferência prevista nos números anteriores, sem que os termos do acordo fiquem sujeitos a qualquer prazo de caducidade.

6- A transferência, prevista nesta cláusula, só pode ser feita num raio de 50 km, contados da residência do trabalhador.

7- A transferência temporária do trabalhador não poderá exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 49.^a

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao ministério da tutela, nos termos da lei.

2- Os mapas de horário de trabalho, organizados de harmonia com as disposições legais, podem abranger o conjunto de pessoal do estabelecimento, ou serem elaborados, separadamente, por secção.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em todas as secções e em lugar de fácil leitura, um mapa geral de horário de trabalho do estabelecimento ou da respetiva secção.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, até ao limite de 20, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

5- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio.

6- As alterações que resultem de substituições acidentais de qualquer empregado por motivo de doença, falta imprevista de trabalhadores ou férias, ou ainda da necessidade originada por afluência imprevista de clientes, não contam para o limite fixado no número 4 desta cláusula.

7- Os registos dos horários de trabalho podem ser individualizados em suporte magnético.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriadosCláusula 50.^a**Descanso semanal**

1- Para os trabalhadores de restauração e bebidas, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho, que será sempre gozado ininterruptamente.

2- Para os empregados de escritórios e cobradores, o descanso semanal é ao sábado e ao domingo.

3- Para os telefonistas, eletricitas e operários da construção civil, o descanso semanal deve coincidir, pelo menos, uma vez por mês com um sábado e um domingo.

4- Para os demais profissionais, o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

5- A permuta de descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida mediante prévia autorização do empregador.

6- Sempre que possível, o empregador proporcionará aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 51.^a**Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal**

1- É permitido o trabalho em dias de descanso semanal nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será remunerado em função do número de horas realizadas; porém, quando o trabalhador realize, pelo menos, quatro horas, o pagamento é feito por todo o período, sem prejuízo de maior remuneração quando o período normal diário seja excedido.

3- Quando o trabalhador tenha direito à remuneração de um dia completo e exato de trabalho, a remuneração desse dia será calculada da seguinte forma:

$$Rd = \frac{Rm \times 2}{30}$$

sendo:

Rd = Remuneração diária;

Rm = Remuneração mensal.

4- Por iniciativa do trabalhador e acordo do empregador, o acréscimo da remuneração previsto no número anterior poderá ser substituído pelo correspondente número de dias a gozar posteriormente.

Cláusula 52.^a**Feriados**

1- O trabalho prestado em dias feriados será remunerado com um acréscimo de mais 100 % sobre a retribuição normal.

2- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;

– 1 de novembro;

– 1, 8 e 25 de dezembro.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sedado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;

b) Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 53.^a

Funcionamento nos feriados

Os estabelecimentos que habitualmente encerram nos dias feriados deverão, para as datas em que não observem tal encerramento, avisar os respetivos trabalhadores com a antecedência mínima de oito dias.

Cláusula 54.^a

Férias - Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço.

Cláusula 55.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 56.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

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

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

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

Cláusula 57.^a

Escolha da época de férias

1- A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, compete ao empregador marcá-las no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro, de forma que os trabalhadores da mesma empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar gozem férias simultaneamente, sendo que 11 dias úteis de férias devem ser marcados no período de 1 de maio a 31 de outubro.

3- O início das férias não pode coincidir com o dia de descanso semanal do trabalhador nem com dia feriado.

4- Na fixação das férias, o empregador observará uma escala rotativa, de modo a permitir, anual e consecutivamente, a utilização de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5- Sem prejuízo dos números anteriores, o empregador deve elaborar sempre, até 15 de abril, um mapa de férias de todo o pessoal ao seu serviço, que afixará no painel da empresa.

6- O disposto no número 2 não se aplica às microempresas.

Cláusula 58.^a

Alteração do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

Cláusula 59.^a

Retribuição das férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Na retribuição das férias, o trabalhador receberá o suplemento a que se refere a cláusula 47.^a sempre que preste regularmente um mínimo de quatro horas diárias no período considerado noturno.

Cláusula 60.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias igual à retribuição das férias, com exceção do valor da alimentação, do suplemento referente ao trabalho noturno, bem como do valor referente à isenção de horário.

2- No ano da cessação do contrato, o trabalhador receberá um subsídio de férias calculado segundo os meses de trabalho que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Violação do direito de férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 62.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo, cumulativamente.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias, e respetivo subsídio.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 63.^a

Noção

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos, e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

Cláusula 64.^a

Tipo de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e em legislação especial;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 65.^a

Falta por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos, por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genros, noras e enteados;
 - b) Dois dias consecutivos, por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
- 2- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde o momento em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca oito dias depois da data do funeral.

Cláusula 66.^a

Participação e justificação da falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.
- 5- A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, podendo ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador à Segurança Social.

Cláusula 67.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 64.^a, quando superiores a 30 dias por ano.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem ser retribuídas.

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 64.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 68.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar, para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios-dias de descanso, ou feriados, imediatamente anteriores, ou posteriores, ao dia ou dias de falta.

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

Cláusula 69.^a**Desconto de faltas**

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(RM / 30) = Rd$$

sendo:

RM = Remuneração mensal;

Rd = Remuneração diária.

Cláusula 70.^a**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 determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, por renúncia ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador.

Cláusula 71.^a**Licença sem retribuição**

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de forma-

ção ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
 - b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
 - c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
 - d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
 - e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.
- 4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.
- 5- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

SECÇÃO III

Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 72.^a

Impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas na lei geral e nesta CCT.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao empregador para retomar a atividade, sob pena de perder o direito ao lugar.

5- Após a apresentação do trabalhador, o empregador há-de permitir-lhe a retomada do serviço, no prazo máximo de 10 dias, sendo-lhe devida a remuneração a partir do momento do recomeço da sua atividade.

Cláusula 73.^a

Verificação de justa causa

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 74.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

No caso de encerramento temporário do estabelecimento, ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade empregadora ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO IX

Retribuição

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 75.^a

Critério de fixação de remuneração

- 1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.
- 2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute, de forma regular e continuada, por período superior a oito dias de trabalho, serviços de categoria superior àquela para que está contratado, ser-lhe-á paga a remuneração, correspondente a esta categoria, enquanto a exercer.
- 3- Quando algum trabalhador exerça, com regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

Cláusula 76.^a

Abono para falhas

Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 43,80 €.

Cláusula 77.^a

Lugar e tempo de cumprimento

- 1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade, dentro das horas normais de serviço ou imediatamente a seguir, exceto se for pago através de transferência bancária.
- 2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 78.^a

Subsídio de Natal

- 1- Na época do Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a um mês da parte pecuniária da sua retribuição.
- 2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 79.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No ato do pagamento, a entidade empregadora entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade empregadora, nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, noturno, suplementar e em dias de descanso, feriados, férias, subsídio de férias e respetivo número de apólice do seguro de acidentes de trabalho, bem como a especificação de todos os descontos, deduções e valor líquido efetivamente pago.

Cláusula 80.^a

Partidos

Não é permitido o desconto, na retribuição do trabalhador, do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 81.^a

Vencimentos mínimos

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas da tabela constantes do anexo I.

2- Na remuneração base efetivamente auferida pelos trabalhadores não se inclui o valor da alimentação nem das demais prestações pecuniárias previstas nas cláusulas 42.^a, 46.^a, 47.^a, 52.^a, 76.^a e 82.^a

Cláusula 82.^a

Prémio de conhecimento de línguas

Os profissionais de restauração e bebidas que, no exercício das suas funções, utilizem, regularmente, conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, e que comprovem ter no mínimo dois anos de formação num idioma que não seja o da sua nacionalidade, têm direito a um prémio equivalente à remuneração mensal de 50,88 € por cada uma das línguas.

SECÇÃO III

Alimentação

Cláusula 83.^a

Direito à alimentação

1- Têm direito à alimentação todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja a sua profissão, ou categoria, bem como o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições, a alimentação será fornecida, obrigatoriamente, em espécie, efetuada de acordo com a especificidade da refeição confeccionada ou servida no estabelecimento em causa, mas sempre que possível deverá ser a ementa composta por peixe e ou carne; nos demais estabelecimentos, será substituída pelo seu equivalente pecuniário.

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem, ou sirvam, refeições, o empregador pode optar entre o fornecimento da alimentação em espécie ou substituí-la pelo seu equivalente pecuniário.

Cláusula 84.^a

Refeições que constituem a alimentação

Os trabalhadores têm direito à uma refeição ligeira e outra principal ou duas principais conforme o horário de trabalho praticado.

Cláusula 85.^a

Alimentação especial

1- O trabalhador que necessite de alimentação especial deve comprovar essa alegada necessidade, mantendo-se esse direito enquanto tal necessidade durar.

2- O empregador tem a faculdade de optar pelo fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário, nos termos do número 1 da cláusula 89.^a

Cláusula 86.^a

Requisitos de preparação e fornecimento de alimentação ao pessoal

1- A entidade empregadora ou os seus representantes diretos deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e o valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional.

2- Assim:

a) A quantidade e a qualidade dos alimentos para o preparo e fornecimento das refeições do pessoal são da responsabilidade da entidade empregadora e do chefe de cozinha;

b) A confeção e a apresentação são da responsabilidade do chefe de cozinha, ou do cozinheiro do pessoal.

Cláusula 87.^a**Tempo destinado às refeições**

1- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais.

2- As horas de refeições são fixadas pelo empregador, dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal, nos termos constantes do mapa do horário de trabalho.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser elas fornecidas nos trinta minutos, imediatamente, anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho; porém, se o trabalhador não tomar a refeição, não deve permanecer no local de trabalho.

4- Têm direito a ceia simples os trabalhadores que exerçam atividade efetiva entre as 23 horas e a 1 hora da manhã.

5- A ceia completa é devida aos trabalhadores que prestem serviço para além da 1 hora da manhã.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

Cláusula 88.^a**Cômputo do valor da alimentação**

1- Para os efeitos desta CCT, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

Tabela	Refeições	Valor convencional (euros)
A	Completas por mês	61,23 €
B	Refeições avulsas:	
	- Pequeno-almoço	1,18 €
	- Ceia simples	2,34 €
	- Almoço, jantar ou ceia completa	4,68 €

2- Nos estabelecimentos e aos trabalhadores em que alimentação não seja fornecida em espécie, nos termos contratuais em vigor, será o seu fornecimento substituído pelo valor mensal de 135,00 €, que acrescerá à remuneração pecuniária base.

3- O valor atribuído à alimentação, quer seja prestada em espécie, quer em numerário, não é dedutível na remuneração base do trabalhador.

Cláusula 89.^a**Casos em que deixe de ser prestada a alimentação em espécie por facto não imputável ao trabalhador**

Quando aos trabalhadores, que a isso tinham direito, não seja fornecida a alimentação diária em espécie, por facto imputável à entidade empregadora, esta será substituída pelos valores previstos na tabela B do número 1 da cláusula 88.^a, ou seja, pela soma do quantitativo global diário das refeições que deixaram de tomar.

SECÇÃO IV

AlojamentoCláusula 90.^a**Não dedutibilidade do valor do alojamento**

1- Por acordo com o trabalhador, pode a empresa conceder-lhe alojamento em instalações suas ou alheias.

2- Em caso algum pode o valor do alojamento ser deduzido na parte pecuniária da remuneração.

Cláusula 91.^a**Garantia do direito ao alojamento**

1- Quando a concessão do alojamento faça parte das condições contratuais ajustadas, não poderá a fruição ser retirada ou agravada na vigência da relação laboral.

2- Se for acidental ou resultante de condições especiais ou transitórias da prestação de trabalho, não pode ser exigida qualquer contrapartida quando cesse essa fruição.

SECÇÃO V

Serviços extras

Cláusula 92.^a

Definição e normas especiais dos serviços extras

1- É considerado, para efeitos da alínea g) do número 2 da cláusula 12.^a, serviço extra o serviço acidental ou extraordinário, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento do trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.

2- O empregador tem liberdade de escolha dos profissionais que pretenda admitir para qualquer serviço extra.

Cláusula 93.^a

Retribuição mínima dos extras

1- Ao pessoal contratado para os serviços extras serão pagas pelo empregador as seguintes remunerações mínimas:

- Chefe de mesa - 57,65 €;
- Chefe de *barman* - 57,65 €;
- Chefe de pasteleiro - 57,65 €;
- Chefe de cozinheiro - 57,65 €;
- Primeiro-cozinheiro - 54,33 €;
- Primeiro-pasteleiro - 54,33 €;
- Quaisquer outros profissionais - 46,57 €.

2- As remunerações atrás fixadas correspondem a um dia de trabalho normal e são integralmente devidas, mesmo que a duração do serviço seja inferior.

3- Nos serviços prestados nos dias de Natal, Páscoa, Carnaval e na passagem de ano, as remunerações mínimas referidas no número 1 sofrerão um aumento de 50 %.

4- Se o serviço for prestado fora da área onde foram contratados, serão pagos ou fornecidos transportes de ida e de volta, e o período de trabalho contar-se-á, desde a hora de partida, até ao final do regresso, utilizando o primeiro transporte público que se efetue após o termo do serviço; no caso de terem de permanecer mais de um dia na localidade onde vão prestar serviço, têm ainda os trabalhadores direito a alojamento e alimentação, pagos ou fornecidos pelo empregador.

5- Sempre que, por necessidade resultante do serviço, sejam deslocados trabalhadores da sua função normal para a realização de serviços extras, ficam os mesmos abrangidos pelo disposto nesta cláusula.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1- Sem prejuízo de outras causas consagradas na lei, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador;

- i)* Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.
- 2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 95.^a

Causas de caducidade do contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a)* Verificando-se o seu termo;
- b)* Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c)* Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 96.^a

Exigência da forma escrita

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato, ou exigíveis em virtude dessa cessação.

5- No prazo de sete dias, o trabalhador pode revogar o acordo de cessação do contrato de trabalho, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, salvo se o acordo de cessação foi objeto de reconhecimento notarial presencial ou realizado na presença de um inspetor de trabalho.

6- Com a comunicação de revogação, o trabalhador terá de devolver, ou pôr à disposição da entidade empregadora, tudo o que tenha recebido como compensação por cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 97.^a

Noção de justa causa de despedimento

1- Constituiu justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a)* Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b)* Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c)* Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d)* Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;
- e)* Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f)* Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g)* Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h)* Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i)* Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas ou injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j)* Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l)* Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- m)* Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

Cláusula 98.^a**Justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador**

- 1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:
 - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;
 - b) Violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d) Falta culposa de condições de segurança e saúde no trabalho;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante.
- 3- Constituem ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:
 - a) Necessidade de cumprimento de obrigação legal incompatível com a continuação do contrato;
 - b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador;
 - c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- 4- A justa causa é apreciada nos termos do número 3 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.
- 5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo.
- 6- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 3, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 99.^a**Denúncia com aviso prévio**

- 1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação ao empregador, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.
- 2- O contrato de trabalho pode aumentar o prazo de aviso prévio até seis meses, relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou direção, ou com funções de representação ou responsabilidade.
- 3- No caso de contrato de trabalho a termo, a denúncia pode ser feita com a antecedência mínima de 30 ou 15 dias, consoante a duração do contrato seja de pelo menos seis meses ou inferior.
- 4- No caso de contrato a termo incerto, para efeito do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior, atende -se à duração do contrato já decorrida.
- 5- O empregador pode exigir que a assinatura do trabalhador constante da declaração de denúncia tenha reconhecimento notarial presencial, devendo, neste caso, mediar um período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato.

Cláusula 100.^a**Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento**

- 1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.
- 2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.
- 3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.
- 4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objetivo de exercer uma atividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento, transmitem-se todos os direitos individuais e coletivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XI

Igualdade, parentalidade e condições específicas

SECÇÃO I

Princípios sobre a igualdade

Cláusula 101.^a

Princípios sobre a igualdade

1- Para efeitos da consecução da igualdade mencionada em epígrafe, nenhum(a) trabalhador(a) pode ser prejudicado(a), beneficiado(a) ou preterido(a) no emprego, no recrutamento, no acesso, na promoção ou progressão na carreira ou na retribuição.

2- Sempre que numa determinada categoria profissional, ou nível de qualificação, não exista paridade entre homens e mulheres, a entidade empregadora, sempre que possível, fará esforços para promover a sua equalização, dando prioridade no recrutamento ao género menos representado.

3- Nas categorias de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

SECÇÃO II

Princípios sobre a parentalidade

Cláusula 102.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 103.^a**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

- 1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.
- 3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 104.^a**Licença parental exclusiva do pai**

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 105.^a**Licença parental complementar**

- 1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
 - a) Licença parental alargada, por três meses;
 - b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
 - c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.
- 2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.
- 3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.
- 5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

Cláusula 106.^a**Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

- 1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.
- 2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de proteção adotadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral uma ação de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

Cláusula 107.^a

Proteção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve remeter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

- a) Depois das diligências probatórias referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- b) Depois da fase de informações e negociação prevista referidas na lei geral no respeitante ao despedimento coletivo;
- c) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por extinção de posto de trabalho;
- d) Depois das consultas referidas na lei geral no respeitante ao despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à receção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efetuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos regimes da igualdade e parentalidade.

SECÇÃO III

Menores

Cláusula 108.^a

Trabalho de menores

Aos menores de 18 anos ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantesCláusula 109.^a**Noção de trabalhador-estudante**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

Cláusula 110.^a**Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante**

1- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

4- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

5- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

6- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

7- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

8- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

Cláusula 111.^a**Faltas para prestação de provas de avaliação**

1- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

4- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

5- Em tudo o mais aplicar-se-á a legislação em vigor relativamente aos trabalhadores-estudantes.

CAPÍTULO XII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 112.^a

Direito a atividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 113.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 114.^a

Comissões sindicais e intersindicais de empresa

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical na empresa (CIE) é a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

4- As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva.

Cláusula 115.^a

Garantia dos dirigentes sindicais

Sem prejuízo de normas legais imperativas, são garantias dos dirigentes sindicais:

a) Os trabalhadores eleitos para a direção, ou órgão diretivo equivalente, dos organismos têm direito a um crédito de quatro dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a utilização ser comunicada, por escrito, à entidade patronal respetiva;

b) Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados, sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas obrigações, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical, nos termos do número anterior.

Cláusula 116.^a

Crédito de horas de delegado sindical

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês ou de 8 horas por mês se fizer parte da comissão sindical, as quais são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de trabalho.

2- Sempre que a ausência seja superior a 5 ou 8 horas conforme integre ou não a comissão sindical as ausências são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço, exceto quanto à retribuição.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os delegados sindicais necessitam para o exercício das funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

Cláusula 117.^a

Procedimento para reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os sindicatos devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

2- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, o sindicato deve apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Após receber a comunicação referida no número 1 e, sendo caso disso, a proposta referida no número anterior, o empregador deve pôr à disposição da entidade promotora, desde que esta o requeira, um local no interior da empresa ou na sua proximidade apropriado à realização da reunião, tendo em conta os elementos da comunicação e da proposta, bem como a necessidade de respeitar o disposto na parte final da alínea *a*) ou *b*) do número 1 do artigo anterior.

Cláusula 118.^a

Reunião de trabalhadores no local de trabalho

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 119.^a

Direito a instalações

O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 120.^a

Indumentárias

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo do empregador, exceto a calça preta e a camisa branca tradicionais no setor.

2- Quando se trata de indumentária paga pelo empregador, o trabalhador terá de proceder à sua devolução no momento em que cessa, por qualquer forma, o seu vínculo contratual, ou será a mesma descontada nos seus créditos salariais.

Cláusula 121.^a

Favorabilidade global

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instru-

mentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representados que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

Cláusula 122.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes obrigam-se a criar, no prazo de 30 dias após o início de vigência desta CCT, e a manter em funcionamento permanente uma comissão paritária, cuja competência e fins são a interpretação das disposições da presente convenção e integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão será composta por seis elementos, sendo três nomeados pelas associações sindicais e os outros três pelas entidades patronais.

3- A comissão paritária poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

4- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante desta CCT, quando tomadas por unanimidade e logo que depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões de assessores sem direito a voto.

6- A comissão, logo que constituída, elaborará o seu próprio regulamento.

Cláusula 123.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir conflitos, individuais e coletivos, entre as empresas e trabalhadores do setor abrangidos pela presente CCT, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e caibam dentro da alçada do tribunal de comarca. O prazo referido pode ser prorrogado por igual período.

2- Das deliberações caberá, sempre, recurso para o tribunal judicial.

3- O funcionamento desta comissão será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes signatárias.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Em euros

Níveis	Retribuição mínima
XI	1 261,00 €
X	1 197,00 €
IX	976,00 €
VIII	868,00 €
VII	814,00 €
VI	792,00 €
V	776,00 €
IV	771,00 €
III	765,50 €
II	760,00 €
I	608,00 €

ANEXO II

Enquadramento em níveis de remuneração referente à tabela anexo I)

Nível XI:

Diretor de restauração e bebidas.

Nível X:

Assistente de direção;

Chefe de cozinha;

Chefe de mestre pasteleiro;

Diretor artístico;

Diretor comercial;

Diretor de golfe;

Diretor de produção (*food and beverage*);

Diretor de serviços;

Diretor de serviços técnicos.

Nível IX:

Chefe de manutenção, conservação e serviços técnicos;

Chefe de pessoal;

Chefe de serviços;

Encarregado de parque de campismo;

Subchefe de cozinha;

Supervisor de operações;

Técnico de contas.

Nível VIII:

Chefe de balcão;

Chefe de bar;

Chefe de compras/ecónomo;

Chefe de controlo;

Chefe de manutenção;

Chefe de mesa;

Chefe de secção (escritórios);

Chefe de *snack-bar*;

Chefe de operações;

Cozinheiro de 1.ª;

Encarregado de animação e desportos;

Encarregado de armazém;

Encarregado de restauração e bebidas;

Pasteleiro decorador;

Secretário de golfe;

Subencarregado de parque de campismo;

Tesoureiro.

Nível VII:

Assistente de vendas de 1.ª;

Barman/barmaid de 1.ª;

Caixa;

Capataz de campo;

Chefe de campo de parque de campismo;

Chefe de *self-service*;

Capataz de rega;

Controlador;

Empregado de balcão de 1.ª;

Empregado de mesa de 1.ª;

Empregado de *snack* de 1.ª;

Empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.^a;
Escanção;
Escriturário de 1.^a;
Mestre (marítimo);
Monitor de animação e desportos;
Pasteleiro de 1.^a;
Rececionista de 1.^a;
Secretário de direção;
Subchefe de mesa;
Subchefe de operações.

Nível VI:

Amassador;
Assistente de vendas 2.^a;
Barman/barmaid de 2.^a;
Carpinteiro em geral de 1.^a;
Chefe de *caddies*;
Chefe de cafetaria;
Chefe de geladaria;
Cozinheiro de 2.^a;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de mesa de 2.^a;
Empregado de *snack* de 2.^a;
Empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos;
Escriturário de 2.^a;
Fiel de armazém;
Forneiro;
Governante de rouparia/lavandaria;
Motorista;
Operador de golfe;
Operador com mais de cinco anos;
Pasteleiro de 2.^a;
Rececionista de 2.^a;
Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática;
Telefonista de 1.^a;
Técnico de frio.

Nível V:

Amassador-aspirante;
Assador/grelhador;
Banheiro-nadador/salvador;
Caddies;
Cafeteiro;
Carpinteiro em geral de 2.^a;
Cavista;
Chefe de copa;
Controlador caixa;
Cozinheiro de 3.^a;
Dispenseiro;
Disk-jockey;
Distribuidor com mais de cinco anos;
Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.^a;
Empregado de armazém;
Empregado de balcão/mesa de *self-service* até dois anos;
Empregado de geladaria;
Empregado de quartos;

Encarregado de jardim;
Escriturário de 3.^a;
Forneiro-aspirante;
Manipulador/ajudante de padaria;
Marcador de jogos;
Marinheiro;
Operário polivalente;
Operador com menos de cinco anos;
Pasteleiro de 3.^a;
Pré-oficial eletricitista;
Telefonista de 2.^a;
Tratador/conservador de piscinas

Nível IV:

Ajudante de despenseiro/cavista;
Distribuidor com menos de cinco anos;
Encarregado de limpeza;
Empregado de abastecimento de máquinas de venda automática de 2.^a;
Estagiário barman/*barmaid* com mais de um ano;
Estagiário de controlador com mais de um ano;
Estagiário de cozinheiro com mais de dois anos;
Estagiário de pasteleiro com mais de dois anos;
Guarda de parque de campismo;
Jardineiro.

Nível III:

Ajudante de todas as secções;
Copeiro com mais de dois anos;
Costureiro;
Empregado de balneários;
Empregado de limpeza;
Empregado de refeitório;
Empregado de roupa/lavandaria;
Engraxador;
Estagiário *barman/barmaid* do 1.^o ano;
Estagiário de cozinheiro até dois anos;
Estagiário de pasteleiro até dois anos;
Estagiário de restauração e bebidas até um ano;
Estagiário de escriturário do 2.^o ano;
Porteiro.

Nível II:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 2.^o ano;
Copeiro até dois anos;
Estagiário de escriturário do 1.^o ano;
Guarda de vestiário;
Guarda de lavabos;
Mandarete com 18 ou mais anos;
Estagiário de operador até um ano;
Estagiário de distribuidor até um ano

Nível I:

Aprendiz de restauração e bebidas com 18 ou mais anos do 1.^o ano;
Aprendiz de operador até um ano;
Aprendiz de distribuidor até um ano.
Aprendiz de restauração e bebidas com menos de 18 anos do 1.^o ano;
Mandarete com menos de 18 anos.

ANEXO III

Definição técnica das categorias em empresas ou estabelecimentos de restauração, bebidas, casinos, campos de golfe e parques de campismo (a que se refere a cláusula 3.ª)**1- Direção**

Assistente de direção - É o profissional que auxilia o diretor de um estabelecimento de restauração e bebidas na execução das respetivas funções e o substitui no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos sectores da unidade e ocasionalmente desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontra devidamente habilitado.

Diretor comercial - Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas dos estabelecimentos de restauração e bebidas. Elabora planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

Diretor de produção («food and beverage») - Dirige, coordena e orienta o sector de comidas e bebidas nos estabelecimentos de restauração e bebidas. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os stocks; verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral, faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elabora e propõe à aprovação ementas ou listas de comidas e bebidas e respetivos preços. Verifica se as qualidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que esta careça. Apresenta à direção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

Diretor de restauração e bebidas - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou aprova as ementas ou listas dos estabelecimentos de restauração e bebidas; efetua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos, é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do tribunal de trabalho.

Chefe de pessoal - É o profissional que se ocupa dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

Diretor de serviços - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções. Aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do estabelecimento; efetua ou assiste à receção dos clientes e acompanha a efetivação dos contratos; efetua ou superintende na aquisição e perfeita conservação dos víveres e outros produtos, roupas, utensílios e móveis necessários à laboração eficiente do estabelecimento e vigia os seus consumos ou aplicação; providencia pela segurança e higiene dos locais dos estabelecimentos, de convívio dos clientes, de trabalho, de permanência e repouso do pessoal; acompanha o funcionamento das várias secções e serviços e conseqüente movimento das receitas, despesas e arrecadação de valores; prepara e colabora, se necessário, na realização de inventários das existências de víveres, produtos de manutenção, utensílios e mobiliários afetos às várias dependências. Pode ter que executar, quando necessário, serviços de escritório inerentes à exploração do estabelecimento.

Encarregado de restaurante e bebidas - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efetua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento

das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviços de balcão, da receção de clientes e das suas reclamações, sendo responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

2- Controlo

Chefe de controlo - Superintende, coordena e executa os trabalhos de controlo. . Controlador - Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados, ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes careçam e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

Controlador-caixa - É o profissional cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré-pagamento ou venda, e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento de sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

3- Mesas

Chefe de mesa - Dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa; define as obrigações de cada trabalhador da secção e distribui os respetivos turnos (grupos de mesa); elabora o horário de trabalho, tendo em atenção as necessidades do serviço e as disposições legais aplicáveis; estabelece, de acordo com a direção, as quantidades de utensílios de mesa necessários à execução de um serviço eficiente, considerando o movimento normal e classe das refeições a fornecer, verificando ainda a sua existência mediante inventários periódicos; acompanha ou verifica os trabalhos de limpeza de salas assegurando-se da sua perfeita higiene e conservação; providencia a limpeza regular dos utensílios de trabalho, orienta as preparações prévias, o arranjo das mesas para as refeições, dos móveis expositores, de abastecimento e de serviço, assegura a correta apresentação exterior do pessoal; fornece instruções sobre a composição dos pratos e eficiente execução dos serviços. Nas horas de refeições recebe os clientes e acompanha-os às mesas, podendo atender os seus pedidos; acompanha o serviço de mesa vigiando a execução dos respetivos trabalhos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas pronta e possível solução, quando justificadas; colabora com os chefes de cozinha e de pastelaria na elaboração das ementas das refeições e listas de restaurante, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços, tendo em atenção os gostos ou preferências da clientela, as possibilidades técnicas do equipamento e do pessoal disponível. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia.

Subchefe de mesa - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

Escanção - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas, verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista de bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendadas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendam consumir posteriormente; prepara e serve as bebidas de aperitivo e sobremesa, colabora no arranjo das salas e na organização e funcionamento de receções e outros serviços de bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados da enologia, tais como designação, proveniência, data de colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

Empregado de mesa de 1.ª - Serve refeições e bebidas a clientes. É o responsável por um turno de mesas. Executa e colabora na preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos estabelecimentos. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a sua cobrança. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só com a colaboração de um empregado, de um turno de mesas, servindo diretamente aos clientes, ou por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado

da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora na execução dos inventários periódicos e vela pela higiene dos utensílios. Poderá, ocasionalmente, substituir o escanção ou o subchefe de mesa.

Empregado de mesa de 2.^a - Serve refeições e bebidas a clientes, ajudando ou substituindo o empregado de mesa de 1.^a; colabora na arrumação das salas, no arranjo das mesas e vela pela limpeza dos utensílios, cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários ao serviço; executa quaisquer serviços preparatórios na sala, tais como a troca de roupas; auxilia nos preparos do ofício, auxilia ou executa o serviço de pequenos- -almoços nos estabelecimentos. Regista e transmite à cozinha os pedidos feitos pelos clientes. Pode emitir as contas das refeições e consumos e cobrar as respetivas importâncias.

Marcador de jogos - É o profissional encarregado do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimentos aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente, pode ter de executar serviços de balcão e bandeja.

Empregado de refeitório - Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros de mesa e utensílios de cozinha.

4- Bar

Chefe de bar - Superintende e executa os trabalhos de bar.

«Barman» de 1.^a - Prepara e serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza e do arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão; prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elaborar ou manda emitir as contas dos consumos, observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

«Barman/barmaid» de 2.^a - É o profissional que colabora com o barman de 1.^a, executando as suas funções. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas.

5- Balcão

Chefe de balcão - Superintende e executa os trabalhos de balcão.

Empregado de balcão (1.^a e 2.^a) - Atende e serve os clientes nos estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controle aplicáveis; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

Chefe de geladaria - É o trabalhador que superintende e executa os trabalhos desta secção, serviço ou estabelecimento.

Empregado de geladaria - Confecciona os gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição. Serve os clientes. Compete-lhe cuidar do asseio e da higiene dos produtos, equipamentos e demais utensilagem, bem como das instalações. Pode, eventualmente, colaborar no serviço de refeições e bebidas.

6- Snack-bar e self-service

Chefe de «snack-bar» - É o profissional que, num *snack-bar*, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

Chefe de «self-service» - É o profissional que nos estabelecimentos de serviço direto ao público (*self-service*) chefia o pessoal, orienta e vigia a execução dos trabalhos e preparação do serviço, supervisiona o forneci-

mento das refeições, podendo fazer a requisição dos géneros necessários à sua confeção. Executa ou colabora na realização de inventários regulares ou permanentes.

Empregado de «snack» de 1.^a - Atende os clientes, anota os pedidos e serve refeições e bebidas, cobrando as respetivas importâncias. Ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões, mesas e utensílios de trabalho. Colabora nos trabalhos de controle e na realização dos inventários periódicos e permanentes, exigidos pela exploração. Emprata pratos frios, confeciona e serve gelados.

Empregado de «snack» de 2.^a - É o profissional que colabora com o empregado de *snack* de 1.^a, executando as funções definidas para este.

Empregado de balcão/mesa de «self-service» - Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confecionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.

7- Cozinha

Chefe de cozinha - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill dos estabelecimentos de restauração e bebidas; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Subchefe de cozinha - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

Cozinheiro de 1.^a, 2.^a e 3.^a - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Assador/grelhador - É o profissional que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhados (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

8- Pastelaria

Chefe/mestre pasteleiro - É o profissional que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário. Requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável. Cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas. Mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

Pasteleiro decorado - É o profissional que decora todas as peças de pastelaria. Prepara todas as matérias-primas necessárias à decoração, coordena e cuida de todo o equipamento utilizado na mesma. Responsabiliza-se pelos produtos utilizados assim como pela higiene e limpeza no seu setor de trabalho. Pode chefiar a secção de fabrico no impedimento do mestre pasteleiro, se para tanto estiver devidamente habilitado, para o fabrico de pastelaria na sua generalidade.

Pasteleiro de 1.^a - É o profissional que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico, dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 2.^a - É o profissional que trabalha com o forno; qualquer que seja a área, coadjuva o pasteleiro de 1.^a no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

Pasteleiro de 3.^a - É o profissional que trabalha com as máquinas e delas cuida, não sendo responsável pelo seu funcionamento, e coadjuva os pasteleiros de 1.^a e 2.^a nas suas funções, substituindo este (de 2.^a) nas suas faltas e impedimentos. Executa ou colabora nos trabalhos de limpeza das instalações, utensílios e demais equipamentos da secção. Esta categoria só poderá existir nos estabelecimentos com fabrico de pastelaria.

9- Economato

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

Despenseiro - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

Cavista - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, controla e fornece às secções as mercadorias necessárias ao seu funcionamento. Assegura a laboração da cave do dia.

Ajudante de despenseiro/cavista - É o trabalhador que colabora com o despenseiro ou cavista exclusivamente no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos, vasilhame ou outras taras à guarda da despensa ou da cave do dia e da limpeza da secção. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

10- Cafeteria e copa

Chefe de cafeteria - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de cafeteria.

Chefe de copa - É o profissional que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

Cafeteiro - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição, as secções de consumo. Colabora no fornecimento de serviços de pequenos-almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza dos utensílios e demais equipamentos da secção.

Copeiro (com mais de dois anos e até dois anos) - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das loiças, vidros e outros utensílios de mesa, cozinha e equipamento usado no serviço de refeições, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção; pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

11- Rouparia/lavandaria e limpeza

Governante de rouparia/lavandaria - Dirige, coordena e executa o serviço de rouparia e dirige a receção, lavagens, conserto, conservação e distribuição de roupas pertencentes ao estabelecimento ou aos clientes; requisita os produtos, lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação; controla a roupa lavada, separando-a segundo o melhor critério da arrumação, elabora o registo diário da roupa tratada, procede à faturação dos serviços prestados; verifica os stocks, verifica o funcionamento das máquinas e providencia eventuais reparações. Assegura a limpeza da secção. Elaborou ou colabora na realização dos inventários regulares ou permanentes.

Costureiro - Ocupa-se dos trabalhos de corte, costura, conserto e aproveitamento das roupas de serviço e adorno, podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

Empregado de limpeza - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize.

Guarda de lavabos - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo, ocasionalmente, substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

12- Restauração rápida

Supervisor de operações - É o profissional que, em representação do empregador, coordena, controla e fiscaliza o funcionamento das operações em mais de um estabelecimento da mesma empresa, verificando a execução das tarefas que competem aos trabalhadores das várias categorias profissionais que operam em cada estabelecimento, prestando-lhes a assistência necessária e propondo à entidade empregadora as medidas de correção e de inovação, com vista à melhoria da eficácia e da eficiência, ao nível dos recursos materiais, financeiros e humanos. É responsável pela correta aplicação dos imperativos legais respeitantes ao sector e a toda a operação do restaurante.

Chefe de operações - É o profissional que coordena, orienta e fiscaliza o pessoal a seu cargo; verifica os arranjos e as boas condições de funcionamento de todos os setores de serviço; colabora na definição das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições; receciona os clientes, dando-lhes explicações sobre todo o serviço prestado, atendendo às suas eventuais reclamações. Define as obrigações de cada secção do estabelecimento.

lecimento, assim como as do respetivo pessoal, e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades do estabelecimento. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza das várias secções, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação, zelando pelas especificações e normas de qualidade pré-definidas no estabelecimento. Efetua e toma providências para a aquisição de produtos. Organiza os inventários. Exerce fiscalização dos custos. Assegura o movimento das estruturas administrativas e financeiras. Prepara, contabiliza e executa depósitos bancários.

Subchefe de operações - É o profissional que coadjuva e substitui o chefe de operações no exercício das respetivas funções.

Operador com mais de cinco anos - É o profissional que, além da execução das tarefas atribuídas ao operador com menos de cinco anos, coordena o controlo de todas as executar depósitos bancários, na falta ou impedimento do chefe de operação.

Operador com menos de cinco anos - Atende, prepara e serve refeições e bebidas aos clientes. Efetua as preparações alimentares necessárias ao funcionamento do estabelecimento. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa; se necessário, dá-lhes explicações sobre os diversos produtos e regista pedidos, dando-lhes seguimento, de acordo com as especificações estabelecidas. Prepara e acondiciona alimentos. Regista e recebe as importâncias relativas às despesas dos clientes. Prepara, em embalagens de transporte, para os serviços de exterior. Receciona, arruma e repõe, com regularidade, os produtos para venda e consumo e colabora na realização de inventários. Executa trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos produtos e utensílios utilizados no desempenho das tarefas profissionais. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, dentro do seu âmbito de ação.

Distribuidor com mais de cinco anos - É o profissional que além das tarefas atribuídas ao distribuidor com menos de cinco anos coordena e organiza todas as tarefas inerentes à função de distribuição, garante a implementação das normas definidas para o produto, serviço e atendimento ao cliente, zela pela correta gestão de stocks e efetua os fechos de caixa.

Distribuidor com menos de cinco anos - Entrega refeições e outros produtos ao domicílio ou outros locais exteriores ao estabelecimento. Receciona os produtos acabados e colabora na sua embalagem e acondicionamento. Assegura a entrega da encomenda, de acordo com procedimentos estabelecidos, e recebe o respetivo pagamento. Recebe opiniões e sugestões dos clientes e as suas eventuais reclamações, procurando dar a estas a pronta e possível solução, reportando-as ao seu superior. Zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho. Colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação de equipamentos utilizados no desempenho das suas funções.

13- Animação e desportos

Diretor artístico - Organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music-hall e musicais, assegurando a chefia e direção deste sector da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação dos equipamentos de cena.

Encarregado de animação e desportos - É o profissional que superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal; assegura a promoção comercial da exploração.

Monitor de animação e desportos - É o profissional que leciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc.).

Banheiro nadador/salvador - É o responsável pela segurança dos banhistas dentro das áreas vigiadas e pelo seu salvamento em caso de acidente. Colabora, ainda, com os restantes elementos nas outras tarefas inerentes desde que isso não afete a sua tarefa essencial. Colabora na montagem, exploração, limpeza, arrumação e conservação da praia/piscina e respetivo material. Vende bilhetes em recintos aquáticos no caso de não haver bilheteira.

Tratador/conservador de piscinas - Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas. Nos casos em que a sua atividade principal não o ocupe a tempo inteiro, poderá desempenhar outras tarefas simples e não permanentes.

Empregado de balneários - É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos, não sazonais, executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes

ao setor ou setores onde exercem as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

«*Disk-jockey*» - É o profissional que opera os equipamentos de som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

14- Parque de campismo

Encarregado de parque de campismo - É o trabalhador a quem compete supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

Subencarregado de parque de campismo - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, poder encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «Parque de Campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

Chefe de campo - É o trabalhador que sob a direção do encarregado de parque de campismo, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de conservação e limpeza do parque, bem como executa tarefas nesse âmbito, incluindo pequenas obras de melhoramento, ajardinamento e arborização. Promove o cumprimento do plano de manutenção preventiva e corretiva tomando as ações necessárias à correção de anomalias. Colabora com o encarregado de parque na elaboração do plano anual de manutenção e propõe medidas tendentes à melhoria da eficiência dos serviços. Coordena, orienta e verifica o serviço de limpeza do parque e instalações, zelando pelo cumprimento dos procedimentos estabelecidos e controlo dos produtos e materiais usados.

Guarda de parque de campismo - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da conservação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

Rececionista de 1.ª - É o trabalhador que se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos hóspedes e da contratação do alojamento e demais serviços; assegura a respetiva inscrição nos registos do estabelecimento; atende as reclamações dos hóspedes; procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo; elabora estatísticas de serviço. Poderá ter de efetuar determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Nos estabelecimentos que não possuam secções separadas de receção e portaria, poderá ter de assegurar os respetivos serviços.

Rececionista de 2.ª - É o trabalhador que coadjuva o rececionista de 1.ª, executando trabalhos da receção.

Empregado de quartos - O trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos, bem como dos locais de acesso e de estar, do recebimento e entrega de roupa a hóspedes e ainda da troca e tratamento das roupas de serviço. Colabora nos serviços de pequenos-almoços nos estabelecimentos onde não existe serviço de restaurante ou cafetaria para o efeito e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos clientes nos quartos, quando não exista serviço de room-service, ou fora deste caso, ocasionalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de room-service.

15- Categorias sem enquadramento específico

Encarregado de jardins - É o trabalhador que coordena e dirige uma equipa de jardineiros com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

Aprendiz de restauração e bebidas - É o trabalhador que sob a orientação de profissionais qualificados ou do empregador adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Ajudante de todas as secções - É o trabalhador não qualificado que, em qualquer secção do estabelecimento, executa operações de limpeza e outras funções para as quais se não exige experiência profissional, podendo, acidentalmente, substituir os profissionais de categoria superior.

Estagiário de restauração e bebidas - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, se prepara para ascender ao primeiro grau da categoria profissional respetiva.

16- Telefones

Telefonistas (1.ª e 2.ª) - Opera o equipamento telefónico, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens, pode ter de operar com telex e colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

17- Administrativos

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de serviços - Profissional que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

Técnico de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade respetiva, perante os serviços da Direção-Geral de Contribuições e Impostos.

Assistente de vendas de 1.ª - É o profissional que em cada estabelecimento tem como funções principais, além da realização de tarefas operacionais e de apoio à gestão dos recursos humanos, a implantação das estratégias de marketing e publicidade determinadas pela empresa para incrementar o volume de vendas, nomeadamente através das tarefas seguintes: promoção junto dos potenciais clientes; marketing telefónico; identificação e atendimento de reclamações por parte de clientes; organização do processo de distribuição local de publicidade relativa ao estabelecimento; estudo dos respetivos resultados; supervisão da equipa de distribuição de publicidade; planeamento e organização de festas de aniversário, visitas de estudo.

Assistente de vendas de 2.ª - É o profissional que colabora com o assistente de vendas de 1.ª, executando as suas funções e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhes estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Caixa - É o profissional que tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão do empregador; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de

pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Escriturário (1.ª, 2.ª e 3.ª) - 1- Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a computador, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extra to das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

2- Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

18- Serviços técnicos

A) Categorias sem enquadramento específico

Diretor de serviços técnicos - É o profissional responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita a refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita à prevenção de acidentes, combate a incêndios e inundações e paralisação de equipamentos. Programa trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elabora planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elabora e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para a realização da sua atividade.

Chefe de manutenção, de conservação ou de serviços técnicos - É o profissional técnico que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

Técnico de frio - É o trabalhador que se ocupa da manutenção, conservação e reparação dos equipamentos de refrigeração térmicos e ou ar condicionado.

Operário polivalente - É o trabalhador que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, etc.

B) Rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo licença de condução como profissional, conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

C) Comércio (armazém)

Encarregado de armazém - É o profissional que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

Empregado de armazém - É o profissional que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceda à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

D) Panificadores

Amassador - É o profissional a quem incumbe a preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins, incluindo o refresco dos iscos, nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adotado, sendo responsável pelo bom fabrico de pão e dos produtos afins.

Forneiro - É o profissional a quem compete assegurar o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins.

Amassador aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do amassador, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Forneiro aspirante - É o trabalhador que, sob orientação do forneiro, efetua todas as tarefas estipuladas para este.

Manipulador (ajudante de padaria) - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

E) Marítimos

Mestre - É o profissional responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

Marinheiro - É o trabalhador que a bordo de uma embarcação desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atracação e desatracação, limpeza de embarcação e trabalhos de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências, faltas ou impedimentos.

19- Abastecimento de máquinas de venda automática

Supervisor de abastecimentos de máquinas de venda automática - Coordena e dirige um grupo de profissionais de abastecimentos de máquinas automáticas, podendo, em caso de necessidade, executar as funções destes.

Empregado de abastecimentos de máquinas de venda automática de 1.ª e 2.ª - Transporta os produtos alimentares e bebidas da sede da empresa para reposição dos mesmos nas máquinas de venda automática, procedendo, também, à sua higiene e manutenção.

20- Golfe

Diretor de golfe - Coordena e dirige todos os serviços do estabelecimento e aconselha a administração das políticas de investimento e organização a realizar. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos.

Secretário - É o trabalhador que coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe, ainda, executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe, nos casos em que este não exista.

Rececionista - É o trabalhador que nos campos ou clubes de golfe se ocupa dos serviços de receção, nomeadamente no acolhimento dos jogadores residentes ou nos anexos da empresa; emite, apresenta, e recebe as respetivas contas.

Chefe de manutenção - É o trabalhador que superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção do golfe, para o que deverá ter qualificação adequada. É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe de acordo com orientação superior.

Capataz de campo - É o trabalhador que providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

Capataz de rega - É o trabalhador que fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

Operador de golfe - É o trabalhador que executa os trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo. Executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem determinados.

Chefe de «caddies» - É o trabalhador que orienta o serviço dos caddies, bem como a sua formação. É responsável pelo material deixado à sua guarda.

«Caddies» - É o trabalhador que transporta os utensílios de golfe solicitados pelos jogadores ou nomeado pelo chefe dos caddies. Deverá ser conhecedor das regras de golfe.

Lisboa, 4 de abril de 2023.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto Martins Moura, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Tiago António Costa Quaresma, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

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

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade de mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

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

Depositado em 18 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 126/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outra - Alteração salarial e outrasCláusula 1.^a**Área e âmbito**

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente Acordo, à data da sua assinatura, é de 154, sendo o número de empregadores 2.

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

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

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

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

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

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

3-O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE) n.º 38, de 15 de outubro de 2020 (Texto consolidado), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2021.

Cláusula 52.^a**Remuneração**

1-(...)

2-(...)

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4-(...)

5-(...)

Cláusula 55.^a**Subsídio de turno**

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

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 197,10 €;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 159,28 €;
- c) Três turnos com duas folgas fixas - 139,18 €;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 122,55 €;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 103,85 €;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas - 95,59 €;
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 59.^a**Abono para falhas**

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

- a) 1,88 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- b) 1,13 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas;
- c) 0,60 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 67.^a**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 10,66 € por cada dia de trabalho efetivo.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 77.^a**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante o ano 2023 as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.^a, no valor de 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

Tabela salarial 2023

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1- Supervisor /encarregado	1 664,00	1 812,00	1 888,00	1 963,00	2 076,00	2 228,00
2- Supervisor /encarregado adjunto	1 475,00	1 550,00	1 627,00	1 701,00	1 774,00	1 849,00

3- Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	1 133,00	1 197,00	1 263,00	1 330,00	1 399,00	1 475,00
	2.º grau	773,00	835,00	908,00	971,00	1 036,00	1 116,00
4- Operador principal de portagem		1 133,00	1 197,00	1 263,00	1 330,00	1 399,00	1 475,00
5- Operador de portagem		773,00	835,00	908,00	971,00	1 036,00	1 116,00
6- Operador de centro de controlo de tráfego		1 133,00	1 197,00	1 263,00	1 330,00	1 399,00	1 475,00
7- Oficial de conservação e manutenção		1 071,00	1 129,00	1 197,00	1 271,00	1 347,00	1 417,00
8- Ajudante de conservação e manutenção		762,00	818,00	895,00	970,00	1 045,00	1 116,00
9- Fiel de armazém		910,00	970,00	1 022,00	1 082,00	1 151,00	1 210,00
10- Técnico administrativo		1 137,00	1 210,00	1 305,00	1 400,00	1 511,00	1 664,00
11- Escriturário		836,00	910,00	987,00	1 060,00	1 137,00	1 210,00
12- Operador administrativo ⁽¹⁾		798,00	874,00	987,00	1 060,00	1 137,00	1 210,00
13- Tesoureiro		1 210,00	1 305,00	1 400,00	1 511,00	1 664,00	1 814,00

(1) Telefonista-rececionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 30 de março de 2023.

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

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, administrador-delegado.

José Maria de Ojeda Ruiz de Luna, administrador-delegado.

Pela GEIRA, SA:

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, presidente do conselho de administração.

Manuel António Garcia de Matos, administrador.

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

Joaquim Martins, secretário-geral, na qualidade de mandatário.

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

Catarina Maria Silva Fachadas, mandatária.

Nelson Jorge Neves Moita, mandatário.

Declaração

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

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

Depositado em 18 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 123/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AC, Águas de Coimbra, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- A AC, Águas de Coimbra, EM, doravante designada por empresa ou AC, aqui representada pelo respetivo presidente do conselho de administração, José Alfeu Almeida de Sá Marques e pelo vogal executivo do mesmo órgão, Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vitor, ao abrigo dos poderes conferidos pelos respetivos estatutos e o sindicato, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, doravante designado por representante sindical ou SINTAP, aqui representado pelo seu secretário-geral José Joaquim Abraão e pelo secretário nacional José Ribeiro Jacinto Santos, acordam entre si, nos termos das disposições legais em vigor e para os efeitos que delas resultam, rever o acordo de empresa, doravante designado por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25 de 8 de julho de 2004, com a última redação dada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, a pp. 3686 a 3699, elaborado ao abrigo do código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- A AC é uma pessoa coletiva de direito privado, com natureza municipal, sob a forma de empresa local, cujo capital social pertence, única e exclusivamente ao Município de Coimbra, que tem como objeto a satisfação de necessidades básicas no domínio do abastecimento público de água e saneamento de águas residuais e pluviais urbanas na área geográfica do concelho de Coimbra, concretizando as suas atividades no âmbito das atribuições do município, designadamente, na exploração e gestão dos sistemas de captação, tratamento e distribuição de água para consumo humano e outros usos, de recolha, tratamento e rejeição de efluentes, através de redes fixas, e no estudo, gestão e manutenção da rede hidrográfica municipal, em especial nas áreas urbanas.

3- O presente AE aplica-se a todos os trabalhadores ao serviço da AC, independentemente do vínculo laboral, filiados no sindicato subscritor deste, sendo passível de adesão expressa, por parte dos restantes trabalhadores não sindicalizados, num total que se estima em 276 trabalhadores.

4- As retribuições auferidas pelos trabalhadores da AC, encontram-se atribuídas com base na tabela salarial da empresa presente no anexo 1 do AE, que dele faz parte integrante, e de acordo com as cláusulas 20.^a e 24.^a

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE, celebrado em 10 de março de 2023, com um período de vigência de um ano, entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, renovando-se automaticamente por igual período, se nenhuma das partes o denunciar, por escrito, sendo que a denúncia e o processo de revisão reger-se-ão de acordo com as normas legais aplicáveis.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, todas as alterações/atualizações, relativas a atribuição de retribuições pecuniárias e regalias sociais (capítulo VI) e a remunerações previstas na tabela salarial (anexo 1), terão efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2023.

3- Qualquer comunicação de denúncia ou proposta de revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da respetiva proposta, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de 15 dias.

4- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento, composta por dois elementos do SINTAP e por igual número de elementos do conselho de administração da AC, com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, reunindo esta na sede da AC, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada a outra parte com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

5- O presente AE, como fonte normativa das relações de trabalho, obriga a AC e os trabalhadores ao seu serviço durante o período de vigência deste instrumento de regulamentação coletiva.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 3.^a

Deveres da AC

1- A AC deve, nomeadamente:

a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergentes, bem como as leis do trabalho vigentes;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Exigir das hierarquias a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

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

e) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral e no que respeita a segurança e saúde, prevenindo riscos e doenças profissionais;

f) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

h) Manter e dinamizar os serviços de formação profissional adequados ao desenvolvimento e valorização profissional e pessoal do trabalhador e à sua qualificação;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador, exigível pela regulamentação ou deontologia profissional da atividade profissional que exerce, e não impor trabalhos manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional;

j) Providenciar para que as suas relações com o trabalhador se processem num clima de mútua confiança;

k) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva do trabalhador que inicia o exercício de uma nova função, proporcionando-lhe todos os meios e condições necessários para a sua plena e eficaz adaptação;

l) Manter atualizados os processos individuais de pessoal, com registo dos nomes dos titulares do processo, datas de nascimento, naturalidade, funções e cargos desempenhados, datas de posse, diplomas de provimento, certificados de habilitação e de frequência de cursos de formação, assiduidade, formas de mobilidade, louvores;

m) Impedir, na consulta dos processos individuais, a análise e a recolha de dados de natureza pessoal ou nominativos, designadamente, dados genéticos, dados de saúde, dados reveladores da vida sexual, dados reveladores de convicções ou filiações filosóficas, políticas, religiosas, partidárias ou sindicais, dados reveladores de opiniões negativas sobre a pessoa em apreço como, por exemplo, as expressas em classificações, em processos de averiguações, de inquéritos e/ou disciplinares, todos os dados que, depois de conhecidos por terceiros, signifiquem invasão da intimidade da vida privada;

n) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções, seja qual for o motivo daquela, certificado de trabalho de que conste a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como qualquer outra referência se expressamente solicitada pelo interessado;

o) Facultar a consulta do processo individual e cópia de documentos que o integrem, sempre que o respetivo trabalhador ou alguém por si mandatado o solicite;

p) Não colocar obstáculos à prática, nos locais de trabalho, de atos de âmbito sindical e de controlo de gestão, nos termos da lei;

q) Fornecer aos sindicatos e à comissão de trabalhadores, caso exista, todas as informações a que têm direito, nos termos da lei.

Cláusula 4.^a**Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir integralmente as disposições deste AE e os regulamentos dele emergente, bem como as leis de trabalho vigentes;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e lealdade a empresa, os colegas de trabalho e as demais pessoas, público e autoridades, que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Desempenhar com zelo o serviço que lhe seja confiado;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Cumprir as ordens e diretrizes da AC, emitidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção definidos neste AE e na lei, em tudo o que não se mostrar contrário aos seus direitos e garantias;
- f) Executar os serviços que lhe forem confiados em harmonia com as suas aptidões e categoria profissional;
- g) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- h) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- i) Guardar lealdade à AC e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- j) Não participar, direta ou indiretamente, em quaisquer negócios com entidades ou pessoas com as quais a AC mantenha relações comerciais;
- k) Não utilizar a qualidade de trabalhador da AC para, direta ou indiretamente, desenvolver quaisquer atividades consideradas ilícitas pela lei;
- l) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade na empresa;
- m) Comparecer ao serviço, sempre que seja necessário garantir serviços mínimos para o bom funcionamento da empresa;
- n) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anómalas que se verifiquem no serviço e de que tenham conhecimento;
- o) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados.

Cláusula 5.^a**Direito à greve**

- 1- É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.
- 2- Durante a greve devem ser garantidos os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como os serviços mínimos adequados à salvaguarda do bom funcionamento da empresa.
- 3- Deve ser assegurada, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação das necessidades sociais impreteríveis através, designadamente, da presença das seguintes equipas ao serviço:
 - a) Piquete de água - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00/0h00-8h00);
 - b) Piquete de saneamento - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00;
 - c) Vazamento de fossas - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00;
 - d) Centro de comando e controlo - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00/0h00-8h00);
 - e) Piquete de eletromecânica - 2 trabalhadores no horário: 8h00-16h00/16h00-24h00.
- 4- A definição dos serviços mínimos deve respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Cláusula 6.^a**Garantias do trabalhador**

- 1- É proibido à empresa:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho do próprio ou dos companheiros de trabalho;
 - c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
 - d) Baixar de categoria o trabalhador, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
 - e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
 - f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos di-

retamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade.

2- A prática pela AC de qualquer ato em contravenção do disposto nas alíneas anteriores considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 7.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior, são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 8.^a

Meios de vigilância à distância

1- A AC não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, a AC informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 9.^a

Utilização de dados biométricos

A AC só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 10.^a

Direito à igualdade no acesso ao emprego, na promoção e formação profissional e nas condições de trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) Aos critérios de seleção e as condições de contratação, em qualquer área de atuação da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

4- A AC promove o desenvolvimento e implementação de um plano de igualdade de género, com objetivos e medidas estipuladas anualmente para promover a não discriminação e a igualdade no trabalho em áreas como: a cultura organizacional e equilíbrio da vida pessoal e profissional, a igualdade no acesso ao emprego, recrutamento e progressão na carreira, a igualdade nas condições de trabalho, a proteção na parentalidade e a prevenção da violência de género, incluindo o assédio sexual. Este plano deve ser divulgado e afixado, em local apropriado, para consulta de todos os trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Proibição de discriminação

1- A AC não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada num dos fatores indicados no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São, nomeadamente, lícitas as diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, como o mérito, a produtividade, a assiduidade e a antiguidade, assim como são permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

Cláusula 12.^a

Assédio

1- É proibida qualquer prática de assédio, ou seja, qualquer comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- À prática de assédio aplica-se o disposto na lei, devendo o trabalhador afetado denunciar a situação junto dos responsáveis da AC, através do respetivo canal de denúncia, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

Cláusula 13.^a

Proteção na parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes e por isso os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

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

a) Licença parental inicial - Por nascimento de filho, pode o período legal ser acrescido de mais 30 dias, ficando a remuneração base deste concreto período a cargo da AC. O direito à licença parental inicial não dispensa o cumprimento das normas de gozo previstas na lei;

b) Licença por adoção - Quando ocorre a adoção de menor de 15 anos, nos mesmos termos da licença parental inicial, com direito a três dispensas do trabalho para avaliação para adoção, devendo apresentar a devida justificação e com ao acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira;

c) Licença parental complementar - Na modalidade de licença parental alargada, com a duração máxima de 3 meses e que pode ser gozada por ambos os progenitores com respetiva proporção da remuneração de referência prevista na lei, ou na modalidade de licença especial para acompanhamento de menores de 6 anos, que tem um limite de 2 anos e durante a qual não há lugar a retribuição;

d) Redução de horário para amamentação e/ou aleitação - No caso da redução de horário para amamentação, enquanto durar a amamentação, no caso da aleitação até ao filho perfazer 1 ano. Há lugar a este direito desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, devendo ser gozado em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a AC;

e) Assistência a filho menor de 12 anos - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano;

f) Assistência a filho maior de 12 anos - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 15 dias por ano;

g) Assistência a filho com deficiência ou doença crónica - Para assistência em caso de doença ou acidente, até 30 dias por ano;

h) Assistência a filho por hospitalização - Sem limite de dias para assistência durante todo o período de hospitalização;

i) Assistência a neto - O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

j) Acompanhamento escolar - Ausência do trabalhador responsável pela educação de menor, até 4 horas por trimestre, por cada menor, e pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola para tomar conhecimento da situação educativa do menor;

k) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica - Por período até seis meses, prorrogável até quatro anos;

l) Regime especial de horários e de prestação de trabalho:

i) Redução do tempo de trabalho - Trabalhador com filho com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal;

ii) Trabalho a tempo parcial - Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

iii) Horário flexível - Trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica, não podendo ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira;

iv) Teletrabalho - Trabalhador com filho com idade até 3 anos, quando o teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada;

v) Jornada contínua - Trabalhador com filho até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, ou trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

vi) Dispensa da prestação de trabalho suplementar - Trabalhadora grávida, trabalhadores com filho de idade inferior a 12 meses ou trabalhadora em período de amamentação;

vii) Dispensa da prestação de trabalho noturno - Trabalhadora 112 dias antes e depois do parto, restante período da gravidez ou período de amamentação mediante certificado médico.

3- Os direitos elencados no número anterior não dispensam o cumprimento da legislação em vigor, nomeadamente no que diz respeito ao seu gozo e respetivas retribuições.

CAPÍTULO III

Recrutamento, posicionamento e desenvolvimento de carreira

Cláusula 14.^a

Procedimento recrutamento

1- O procedimento inicia-se com a elaboração de uma informação, subscrita pelo pessoal com cargo de direção e chefia da unidade orgânica interessada, sujeita a posterior aprovação do conselho de administração.

2- O processo de recrutamento deverá ser efetuado, preferencialmente, através de recrutamento interno, com os requisitos exigidos para preenchimento da vaga e com um período de candidatura entre os 5 e os 15 dias úteis, promovendo a progressão profissional dos trabalhadores da AC, através dos meios de comunicação internos da empresa, nomeadamente, nota interna e locais de afixação habituais.

3- Quando, internamente, não haja candidatos com perfil adequado para o preenchimento da vaga, deverá recorrer-se a recrutamento externo. A publicitação do anúncio deverá ser efetuada por um período entre os 5 e os 15 dias úteis, através dos canais de comunicação online da empresa.

4- O anúncio deve conter, para além da categoria profissional, a descrição das tarefas a desenvolver, os métodos de seleção a utilizar e o perfil do candidato a recrutar, nomeadamente, as habilitações e requisitos definidos para preenchimento da vaga.

5- Sem prejuízo do princípio geral de recrutamento previsto no número 3, a AC poderá, em casos devidamente fundamentados, selecionar diretamente, sem publicitação do anúncio referido naquele número, candidato detentor de formação académica e/ou experiência profissional, considerando a natureza e a especificidade das solicitações da função e tendo em conta o provimento das necessidades da empresa.

Cláusula 15.^a

Instrução processo recrutamento

Compete à unidade orgânica com a competência de gestão do processo de recrutamento e seleção de trabalhadores, com exceção das competências inerentes ao júri de cada processo de recrutamento, a instrução/organização do mesmo.

Cláusula 16.^a

Processo de seleção

Compete ao júri de cada processo de recrutamento definir os critérios de seleção a utilizar nos métodos de seleção e elaboração das respetivas atas, estando ambas as situações sujeitas a aprovação por parte do conselho de administração.

Cláusula 17.^a

Requisitos de admissão

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- As admissões na AC devem ocorrer de acordo com habilitações mínimas exigidas e previstas na legislação em vigor.

Cláusula 18.^a

Programa Trainee

A AC tem implementado um Regulamento do Programa Trainee AC, que promove o enquadramento, na empresa, de jovens com grande potencial, oferecendo-lhes uma proposta de continuidade de aprendizagem e desenvolvimento da sua área de formação num contexto de trabalho real.

Cláusula 19.^a

Mobilidades internas

As mobilidades internas dos trabalhadores da AC, sujeitas a autorização do conselho de administração, serão definidas em acordo escrito, aplicando-se as disposições legais em vigor.

Cláusula 20.^a

Categorias profissionais

1- A categoria profissional é a posição ocupada pelo trabalhador, de acordo com o as tarefas funcionais que lhe estão associadas e com as habilitações académicas de que é detentor.

2- Os trabalhadores da AC, abrangidos pelo presente AE, são enquadrados numa das seguintes categorias profissionais:

- Técnico superior;
- Técnico-profissional;
- Administrativo;
- Operário.

3- Poderão ser criadas outras categorias profissionais, mediante deliberação do conselho de administração, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Cláusula 21.^a

Colocação no nível e letra da tabela salarial

1- As admissões na categoria profissional e no nível/letra da tabela salarial do presente AE, através de recru-

tamento externo, serão efetuadas de acordo com a função a exercer e habilitações, competências e experiência profissional do trabalhador a admitir.

2- Os trabalhadores a prestarem serviço na AC, em regime de cedência de interesse público, que, em resultado das valorizações remuneratórias decorrentes da aplicação da tabela remuneratória única da função pública, se situem em posição remuneratória inferior da tabela salarial da empresa, transitam para a posição remuneratória desta última tabela imediatamente superior.

3- Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, designadamente, quando deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição, seja cessada comissão de serviço com duração superior a cinco anos consecutivos, o trabalhador não poderá ser posicionado em nível/letra da tabela salarial da empresa em que a perda de remuneração base seja superior a 20 % da que auferir na comissão de serviço.

Cláusula 22.^a

Mudança de categoria profissional

1- No caso de mudança de categoria profissional, incluindo situações de mobilidade ou recrutamento interno, a integração profissional e salarial será feita no nível/letra inicial da nova categoria.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente.

3- No caso de o trabalhador já auferir remuneração base superior à do nível/letra inicial da nova categoria, enquanto ela for superior, manterá essa remuneração.

Cláusula 23.^a

Progressão na carreira e enquadramento na tabela salarial da empresa

1- A evolução na carreira e a mudança de nível/letra processar-se-ão de acordo com a avaliação de desempenho do trabalhador nos termos do Sistema de Avaliação de Desempenho da Águas de Coimbra (SIADAC) e, ainda, por opção gestionária do conselho de administração.

2- Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se situa, contados nos seguintes termos:

a) Três pontos e cinquenta décimas (3,5) por cada menção máxima;

b) Dois pontos e cinquenta décimas (2,5) por cada menção imediatamente inferior à máxima;

c) Um ponto e setenta e cinco décimas (1,75) por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior;

d) Um ponto (1,00) aos trabalhadores que não tenham exercido funções por mais de seis meses devido a facto não imputável aos mesmos, designadamente, entre outros, doença, acidente trabalho, cumprimento de obrigações legais e licença parental;

e) Zero pontos (0) por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

3- Nas situações em que ocorra a alteração de posicionamento remuneratório promovida pela AC dentro da mesma categoria profissional, com origem em processo de recrutamento interno ou mobilidade interna, não há lugar à perda dos pontos acumulados até ao momento da alteração.

4- Nas situações em que ocorre a reclassificação do trabalhador para uma categoria profissional diferente, com lugar a alteração do posicionamento remuneratório na tabela da empresa, os pontos acumulados na categoria antiga são absorvidos pela nova posição, começando a contagem de pontos do zero.

5- Poderão, ainda, beneficiar de alteração de posição remuneratória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontram, por opção gestionária, mediante deliberação do conselho de administração, os trabalhadores da AC que tenham obtido, nas últimas avaliações de desempenho exercidas com o posicionamento remuneratório em que se encontram:

a) Uma menção máxima;

b) Duas menções consecutivas imediatamente inferiores à máxima;

c) Três menções consecutivas imediatamente inferiores à referida na alínea anterior.

6- A alteração de posição remuneratória dos trabalhadores da AC por opção gestionária, condicionada à existência de dotação orçamental para o efeito e em situações devidamente fundamentadas, poderá ser efetuada mediante deliberação do conselho de administração.

7- As alterações do posicionamento remuneratório previstas nos números 2 e 5 reportam-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

8- Os trabalhadores providos em comissão de serviço conservam o direito ao lugar de origem, não podendo

ser prejudicados na sua carreira profissional por causa do exercício daquelas funções, relevando para todos os efeitos no lugar de origem o tempo de serviço prestado naqueles cargos.

9- A evolução nas posições salariais e na carreira não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

- a) Faltas injustificadas para além do limite de 5 seguidas ou 10 interpoladas, no período de permanência na posição salarial;
- b) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviço

1- Podem exercer funções em regime de comissão de serviço, mediante deliberação do conselho de administração, os trabalhadores afetos ao secretariado deste mesmo órgão, bem como os trabalhadores que exerçam cargos de direção e chefia existentes na organização da empresa, nomeadamente, os seguintes cargos:

- Diretor-geral;
- Diretor de serviços;
- Chefe de serviço;
- Coordenador.

2- A nomeação de trabalhadores para ocupar qualquer um dos cargos previstos no número anterior, mediante deliberação do conselho de administração, só poderá ocorrer em situações em que os mesmos venham a ter na sua dependência hierárquica um número igual ou superior a 5 pessoas.

3- O exercício de cargo em regime de comissão de serviço, acordado por escrito entre o trabalhador e a AC, rege-se pelo disposto nos artigos 161.º a 164.º do Código do Trabalho.

4- A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, designadamente, sempre que se verifique perda de confiança, devendo, nesse caso, ser dado um aviso prévio de pelo menos 30 dias.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Âmbito de aplicação

O horário de trabalho a que se refere o presente título aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na AC.

Cláusula 26.^a

Duração semanal e diária do trabalho

- 1- A duração semanal de trabalho é de trinta e cinco (35) horas.
- 2- O período normal de trabalho diário é de sete (7) horas.

Cláusula 27.^a

Conceitos

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do respetivo horário de trabalho.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos por lei.

3- Descanso semanal - É o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso complementar - É o constituído por:

- a) Sábado, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

Cláusula 28.^a**Período de funcionamento geral e período de atendimento**

1- Entende-se por período de funcionamento geral da AC os horários de trabalho necessários e definidos para o bom funcionamento de cada unidade orgânica, dentro do intervalo de tempo diário durante o qual os serviços podem exercer a sua atividade.

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

Cláusula 29.^a**Horário de trabalho**

1- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites legais e com respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento aplicáveis na AC.

2- Nesta definição a AC tem em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde no trabalho e ainda considera a possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida familiar, bem como a frequência de cursos escolares ou formação técnica ou profissional.

Cláusula 30.^a**Modalidades de horário de trabalho**

1- A modalidade normal de horário de trabalho diário na AC é a de horário rígido, nos termos previstos na lei.

2- O presente AE prevê e regulamenta, em função da natureza das suas atividades, a possibilidade de ser adotado uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) **Horário rígido:** É o que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

i) Nas áreas técnicas e administrativas que trabalham de segunda a sexta-feira e têm como dias de descanso o sábado e o domingo, com sete (7) horas por dia:

Período da manhã: Das 9h00 às 12h30;

Período da tarde: Das 14h00 às 17h30.

ii) Nas áreas operacionais que trabalham de segunda a sexta-feira e têm como dias de descanso o sábado e o domingo, com sete (7) horas por dia:

Período da manhã: Das 8h00 às 12h00;

Período da tarde: Das 13h00 às 16h00.

iii) Nas áreas com regime de funcionamento especial que trabalham de segunda a sexta-feira e ao sábado de manhã, com seis (6) horas por dia:

Período da manhã: Das 8h15 às 14h15;

Período da tarde: Das 14h00 às 20h00;

Período da manhã ao sábado: 9h15 às 15h15.

b) **Horário flexível:** É o que, permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas, nos termos dos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho:

i) A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento do órgão ou serviço, e a sua operacionalidade, especialmente no que diz respeito às relações com o público;

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

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

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

iii) A prestação de trabalho não poderá exceder as 10 horas diárias, incluindo a duração do trabalho suplementar, e deverá ser realizada no período entre as 8h00 e as 20h00, havendo ainda a obrigatoriedade de comparecimento às reuniões de trabalho ou outras solicitações para que os trabalhadores sejam convocados dentro do

período normal de funcionamento do serviço;

iv) Sem prejuízo de casos excepcionais, devidamente justificados, é obrigatória o cumprimento de duas plataformas fixas diárias, compreendidas entre as 10h00 e as 12h00 e entre as 14h30 e as 16h30;

v) Há lugar a interrupção obrigatória do trabalho diário de, no mínimo, uma hora;

vi) O trabalhador está obrigado a cumprir, em média, 7 horas diárias e 35 horas semanais, com o cumprimento da duração do trabalho a ser aferido ao mês;

vii) A atribuição de créditos de horas, apurada mensalmente, tem como limite máximo o período igual à duração média diária do trabalho;

viii) Os créditos de horas deverão ser gozados no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos do tempo de trabalho, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta;

ix) O débito de horas será apurado mensalmente e dará origem à marcação de uma falta, a justificar, nos termos da legislação aplicável, assim, se o débito for até 3,5 horas, a marcação de falta corresponderá a meio-dia e se o débito for superior a 3,5 horas dará lugar à marcação de um dia de falta;

x) Os débitos do tempo de trabalho podem ser transferidos e compensados no mesmo período (mês), exceto se houver uma impossibilidade prática de o fazer, caso em que terá de efetuar-se na primeira semana do mês seguinte àquele a que os mesmos dizem respeito.

c) Horário de jornada contínua: consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a 30 minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

i) O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter a duração superior a cinco horas;

ii) O tempo de trabalho deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora;

iii) Esta modalidade de horário pode ser adotada nos casos previstos na lei e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente, nos seguintes:

Nas situações ao abrigo da proteção da parentalidade;

Trabalhador-estudante;

No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

d) Horário desfasado: É aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer horas fixas diferentes de entrada e de saída, nomeadamente, em setores ou serviços que, pela sua natureza, seja necessário assegurar o horário de atendimento ao público ou serviço de outra natureza que requeira períodos de funcionamento muito dilatados;

e) 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. A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

i) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

ii) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho, pelo que terá de existir, pelo menos, um dia de descanso em cada sete dias;

iii) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

iv) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período normal de trabalho;

v) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

vi) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso;

vii) A prestação de trabalho em regime de turnos obriga a que se proceda ao registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno, por imposição do número 6 do artigo 221.º do CT;

viii) O subsídio de turno varia consoante o turno do trabalhador, sendo que este acréscimo acontece, normalmente, sempre que o turno abranja todo ou parte do período noturno:

Permanente: Quando o trabalho diário for prestado em todos os dias da semana;

Semanal prolongado: Quando o trabalho diário for prestado de segunda a sexta-feira e no sábado ou domingo;

Semanal: Quando o trabalho diário for prestado apenas de segunda a sexta-feira;

Total: Quando o trabalho diário for prestado em, pelo menos, três turnos;

Parcial: Quando trabalho diário for prestado em apenas dois turnos.

ix) Sempre que necessário e por conveniência de serviço, pode a AC recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos;

x) Sempre que necessário e por conveniência de serviço, pode, ainda, a AC alterar o regime da prestação de trabalho em turnos ou determinar a passagem do regime de turnos para outra modalidade de horário.

f) Isenção de horário: aplica-se aos trabalhadores em comissão de serviço no exercício de cargos de direção e chefia de serviço, bem como, em casos em que as funções profissionais, pela sua natureza, justifiquem tal aplicação, mediante deliberação do conselho de administração.

i) A isenção de horário de trabalho deverá ser reduzida a acordo escrito entre os trabalhadores e a AC, devendo obedecer a uma das seguintes modalidades:

Total: Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

Parcial: Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

ii) A isenção de horário de trabalho tem uma contrapartida remuneratória prevista no acordo de empresa;

iii) Os trabalhadores que gozam de isenção de horário estão obrigados ao dever geral de assiduidade e ao cumprimento da duração semanal de trabalho estabelecida, cumprindo, em média, 7 horas diárias, entre as 8h00 e as 20h00;

iv) A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário;

v) No seguimento do disposto no ponto anterior, os trabalhadores que prestem trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, em dia de feriado, e somente nestas circunstâncias, independentemente da modalidade de isenção de horário, devem ser compensados pela realização desse trabalho suplementar;

vi) A isenção de horário não prejudica o gozo do descanso diário de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto:

Relativamente a trabalhadores titulares de cargos de direção e chefia;

Em caso de trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou por ser indispensável prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço devido a acidentes ou a risco de acidente iminente.

3- O cumprimento do horário de trabalho, não inclui o tempo adstrito às tarefas de fardamento, desfardamento e higienização, tarefas estas que necessária e obrigatoriamente têm de realizar-se antes ou após o início do período de trabalho.

4- A modalidade e horário de trabalho poderá ser alterado pela AC, de acordo com as suas necessidades e quando indispensável para o serviço, sempre em observância dos limites estabelecidos na lei em vigor e a consulta ao representante sindical.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno todo o que é prestado no período compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia subsequente.

Cláusula 32.^a

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 45 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, nomeadamente reparação, manutenção ou outras intervenções consideradas urgentes.

2- Para os efeitos referidos no número anterior, os trabalhadores que se encontrem integrados numa escala de disponibilidade e prevenção, definida pela unidade orgânica e previamente acordada, ficam obrigados a manter-se permanentemente contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade ou prevenção, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

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

5- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito:

- a) Pagamento de uma hora para deslocações de ida e volta, de acordo com o valor da hora de trabalho suplementar, independentemente do tempo de deslocação efetivo;
- b) Pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas para além do tempo de deslocação efetivo;
- c) Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 54.^a

Cláusula 33.^a

Teletrabalho

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

2- As condições de prestação de trabalho em regime de teletrabalho serão individualmente acordadas por escrito com os trabalhadores, sendo aplicáveis as disposições legais em vigor.

Cláusula 34.^a

Trabalho com horário a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias ser fixado por acordo entre o trabalhador e a AC.

Cláusula 35.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AC procede à elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho, nos termos do disposto no artigo 216.º do CT, em harmonia com as disposições legais e convencionais aplicáveis, em lugar bem visível, no local de trabalho a que respeita.

2- A alteração de qualquer elemento constante do mapa de horário de trabalho está sujeita às normas estabelecidas para a sua elaboração e respetiva afixação, exceto no que respeita às alterações ao horário de trabalho que não excedam uma semana, nos termos definidos no número 3 do artigo 217.º do CT.

3- Quando, no mesmo local de trabalho, vários serviços desenvolvam simultaneamente atividades, devem os diferentes mapas de horário de trabalho ser afixados nas instalações onde os trabalhadores prestam o serviço, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 216.º do CT.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, excluindo-se as situações legalmente previstas no Código do Trabalho, que são consideradas como não compreendidas na noção de trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado, excecionalmente, quando o serviço justifique perante acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de um trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode, ainda, ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o serviço.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos na lei, ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de duração de 200 horas por ano.

6- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado em princípio não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

7- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar, quando a prestação de trabalho suplementar for superior a meio-dia de trabalho.

8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, 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.

9- A prestação de trabalho suplementar em período de trabalho noturno, qualquer que seja a sua duração, em caso de não ser possível assegurar o período de descanso obrigatório, confere ao trabalhador o direito do gozo de igual número de horas de descanso remuneradas no dia imediatamente a seguir, tendo o gozo início no horário de entrada ao serviço.

10- É obrigatório o registo de trabalho suplementar realizado nos termos da lei, através dos meios disponíveis, devendo este conter, para além das horas de início e de termo da prestação do trabalho suplementar, o respetivo fundamento e os períodos do descanso compensatório, quando devidos, bem como a assinatura do trabalhador.

11- O trabalho suplementar só pode ser prestado se devidamente fundamentado, bem como autorizado pelo diretor da unidade orgânica em questão, e pelo conselho de administração nos casos das unidades orgânicas que estejam na sua dependência hierárquica.

Cláusula 37.^a

Limites à duração de trabalho

1- Todos os trabalhadores devem respeitar diariamente os limites da duração da jornada de trabalho, com exceção dos trabalhadores que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, sem prejuízo, nestes casos, da observância do período normal de trabalho diário.

2- Há tolerância de quinze minutos para terminar transações, operações e serviços começados e não concluídos à hora do termo da jornada de trabalho, tendo tal tolerância carácter excepcional, não podendo constituir prática corrente.

Cláusula 38.^a

Intervalos de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas, de forma que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua.

2- Entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve haver um intervalo de descanso mínimo de onze (11) horas seguidas.

3- Os intervalos ou períodos de descanso devem permitir a efetiva recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 39.^a

Deveres de assiduidade e pontualidade e modo de verificação

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela aplicação do AE, incluindo aqueles que se encontram em regime de isenção de horário de trabalho, devem comparecer ao serviço, de acordo com os horários que lhes forem designados.

2- Compete à AC definir o modo de registo da assiduidade que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, bem como dos intervalos efetuados.

3- No caso de o trabalhador não conseguir cumprir o horário de trabalho, efetuará, do mesmo modo, o registo correspondente no sistema de registo eletrónico.

4- É competência dos cargos de direção e chefia, proceder à verificação da assiduidade dos trabalhadores que desempenham funções nas respetivas áreas.

5- As entradas, saídas e interrupções efetuadas no intervalo de descanso são obrigatoriamente registadas pelo trabalhador no suporte de controlo eletrónico definido nos termos do número 2.

6- É considerada ausência ao serviço a falta de registo de assiduidade, salvo o disposto no número seguinte.

7- Em caso de omissão de registo, por erro ou lapso do trabalhador, deve ser apresentada a justificação fundamentada ao superior hierárquico, através do portal do colaborador, para respetiva validação.

8- A prestação de serviço externo está sujeita a autorização prévia do superior hierárquico e posterior comunicação à unidade orgânica competente pelo controlo da assiduidade.

9- O cômputo das horas de trabalho efetivamente prestado é calculado, mensalmente, com base nos registos efetuados pelos trabalhadores e nas informações e validações dos superiores hierárquicos.

10- O débito de horas apurado dará lugar à atribuição de faltas, a justificar nos termos da legislação aplicável e considerando o exposto nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou de forma fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem duração máxima, de acordo com as horas de trabalho semanais, de 5 horas semanais (para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas).

4- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

Cláusula 41.^a

Definição de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

3- 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 da falta.

4- As faltas devem ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com uma antecedência mínima de cinco dias, pelo meio mais rápido ou, no caso de serem imprevisíveis, logo que possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

5- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, acompanhado dos respetivos documentos, sob pena de a falta ser considerada injustificada.

Cláusula 42.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento - 15 dias seguidos;
- b) Falecimento de familiar:
 - i) Cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador e descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - 20 dias consecutivos (filhos - biológicos ou adotivos - enteados, genros e noras);
 - ii) Parente ou afim, ascendente no 1.º grau na linha reta (pais, sogros, padrastrós e madrastas) - 5 dias consecutivos completos;
 - iii) Parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados) - 2 dias consecutivos completos;
 - iv) Para a contagem dos dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não são contabilizados, para este efeito, os dias de descanso semanal e feriados intercorrentes, nem os dias de férias, cujo gozo, nestas circunstâncias, fica automaticamente adiado ou suspenso, consoante já se tenha iniciado ou não;
 - v) Estas ausências devem ter início, obrigatoriamente, segundo opção do trabalhador: no dia do falecimento, ou no do conhecimento do falecimento, ou aquando da realização da cerimónia fúnebre.
- c) Prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) Por fato não imputável ao trabalhador (observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais);
- e) Ausências ao abrigo da proteção da parentalidade;
- f) Por assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) Trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- h) Candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
- i) Ausências motivadas pela necessidade de tratamento ambulatorio, realização de consultas médicas e exa-

mes complementares de diagnóstico, que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário;

j) A motivada por doação gratuita de sangue pelo tempo estritamente necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) Todas aquelas que o conselho de administração autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas anteriormente.

Cláusula 43.^a

Consequência das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei.

Cláusula 44.^a

Consequência das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem infração disciplinar ao dever de assiduidade e determinam a perda da retribuição de acordo com o previsto na lei, não sendo esse tempo considerado para antiguidade, sem prejuízo das demais consequências legalmente previstas.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- As faltas injustificadas durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, em cada ano civil, constituem infração disciplinar muito grave para efeitos de justa causa de despedimento.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica ou outro documento com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento/processo disciplinar ou de justa causa de despedimento.

Cláusula 45.^a

Falta - Substituição da perda de retribuição

A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, até ao limite permitido pela lei, mediante declaração expressa do trabalhador, comunicada à empresa;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites legais, a pedido escrito do trabalhador e com o acordo da empresa.

CAPÍTULO V

Férias, feriados e tolerâncias de ponto

Cláusula 46.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias retribuídas de vinte e cinco (25) dias úteis, que se vence em 1 de janeiro, salvo o disposto no número seguinte.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada dez anos de antiguidade com serviço efetivo.

3- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, 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.

4- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

7- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

8- Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias a que o trabalhador tem direito, sob sua opção.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, o empregador marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores, caso exista, ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

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

4- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, pelo menos, dez dias úteis consecutivos.

6- As férias devem ser gozadas no ano civil em que foram adquiridas e marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

7- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de «meio-dia» de férias, com o limite máximo de quatro vezes por mês, sem prejuízo do disposto no número 5.

8- A todos os trabalhadores deve ser conferido o direito à possibilidade de gozo de falta por conta de férias, com o limite máximo de dois dias ou quatro meios-dias por mês, com limite de treze dias ano, a descontar nas férias do próprio ano ou do ano seguinte.

9- Os trabalhadores ausentes por baixa prolongada que tenham acumulados mais de 30 dias de férias, devem, salvaguardado o legalmente previsto e em acordo com a AC, marcar e gozar metade dos dias acumulados à data do seu regresso ao serviço, sendo que, na falta de acordo, é responsabilidade da AC marcar o referido período de férias.

Cláusula 48.^a

Afixação do mapa de férias

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

Cláusula 49.^a

Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas

1- Consideram-se feriados obrigatórios todos os nacionais que se encontram previstos na lei e o feriado local de 4 de julho.

2- Além dos feriados obrigatórios, serão observadas outras tolerâncias de ponto e dispensas, precedendo deliberação do conselho de administração, nomeadamente, na Terça-Feira de Carnaval, na Páscoa e, ainda, pela altura do Natal e Passagem de Ano.

3- O trabalhador tem direito a dispensa no dia do seu aniversário e, caso esse dia coincida com dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em dia de feriado ou tolerância de ponto, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte.

4- O trabalhador que tenha nascido no dia 29 de fevereiro, nos anos que não sejam bissextos, tem direito à dispensa no dia 1 de março e, caso esse dia coincida com dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, bem como em dia de feriado, a dispensa deverá ser gozada no dia útil seguinte.

5- Se por conveniência de serviço o trabalhador não gozar o dia, deverá ser acordado com a respetiva chefia em dia posterior, no prazo máximo de 5 dias.

6- Nos casos previstos nos pontos 2 a 5, não se verifica qualquer perda do direito à remuneração.

CAPÍTULO VI

Retribuições pecuniárias e regalias sociaisCláusula 50.^a**Subsídio de refeição**

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição por cada dia útil de trabalho efetivo, sendo opção dos mesmos a modalidade de atribuição deste subsídio.

2- A AC tem duas modalidades de atribuição deste subsídio:

a) Cartão-refeição, no valor unitário correspondente ao limite de isenção de taxa de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares (IRS);

b) Monetário, através de transferência bancária, com valor igual ao legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 51.^a**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1- Aos trabalhadores a quem seja concedida, mediante deliberação do conselho de administração, a isenção de horário de trabalho, ser-lhes-á atribuído, e enquanto se mantiverem nesse regime, um subsídio mensal, no valor máximo de, consoante a modalidade:

a) Modalidade de isenção de horário total: 10 % da sua remuneração base;

b) Outras modalidades de isenção de horário: 8 % da sua remuneração base.

2- Os critérios de definição das modalidades e atribuição de isenção de horário de trabalho, bem como o respetivo suplemento, terá de obedecer ao estabelecido no Código do Trabalho;

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 52.^a**Subsídio de turno - Fixação das percentagens**

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, tem as seguintes percentagens fixadas:

a) Regime de turnos permanente e semanal prolongado:

– Total: 25 %;

– Parcial: 22 %.

b) Regime de turnos semanal:

– Total: 22 %;

– Parcial: 22 %.

3- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

4- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

5- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 53.^a**Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

1- Aos trabalhadores que exerçam 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, é concedido, mediante deliberação do conselho de administração, este suplemento remuneratório.

2- A atribuição deste subsídio está condicionada à avaliação da unidade orgânica com a competência de avaliação de trabalhos de risco, à observância dos procedimentos aplicáveis e à utilização obrigatória dos equipamentos de segurança e saúde no trabalho.

3- As condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se em grau elevado e médio tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento:

a) Grau elevado: Aos trabalhadores que exerçam tarefas, nomeadamente:

i) Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros e outros equipamentos de águas residuais;

ii) Limpeza de centrais elevatórias de esgoto;

iii) Ramais de saneamento;

iv) Lavagem e desinfeção de máquinas e equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;

v) Aplicação de massas betuminosas a quente;

vi) Acesso e higienização de reservatórios elevados;

vii) Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade;

viii) Condutores de máquinas pesadas e veículos especiais.

b) Grau médio: Aos trabalhadores que exerçam tarefas, nomeadamente, na execução de:

i) Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado;

ii) Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado;

iii) Implantação e reparação de tubagens em valas;

iv) Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões;

v) Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos;

vi) Desmonte de massas rochosas e betuminosas, com utilização de equipamentos pneumáticos apropriados.

4- A atribuição deste suplemento aos trabalhadores que executam as tarefas referidas no número anterior, não exclui a possibilidade de o mesmo ser concedido em outras situações, quando devidamente avaliadas e justificadas pela unidade orgânica competente, mediante deliberação do conselho de administração.

5- Este suplemento remuneratório é aferido em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco e das seguintes percentagens:

a) Grau elevado - 12,5 %;

b) Grau médio - 7,5 %.

6- As referidas percentagens são calculadas tendo por base o salário mínimo nacional.

7- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

8- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

9- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 54.^a

Subsídio disponibilidade e prevenção

1- Suplemento remuneratório a atribuir, de acordo com o número de horas de prevenção e calculado com base no valor hora do salário mínimo nacional, aos trabalhadores que se encontrem integrados numa escala de disponibilidade e prevenção, definida pela unidade orgânica e previamente aprovada.

2- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 55.^a

Despesas de representação

1- As despesas de representação têm natureza compensatória, sendo atribuídas para que diretores e chefias de serviço possam custear gastos inerentes à dignidade da função representativa que exercem;

2- Têm carácter remuneratório quando as efetivas despesas de representação se encontram previstas no contrato de nomeação com carácter regular, contínuo e periódico acompanhando sempre o vencimento, variando os seus montantes de acordo com os seguintes cargos:

a) Diretor-geral - Valor mensal das despesas de representação: 400,00 €.

b) Diretor de serviços - Valor mensal das despesas de representação: 330,00 €.

c) Chefe de serviço - Valor mensal das despesas de representação: 220,00 €.

3- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

4- O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e do subsídio de Natal.

Cláusula 56.^a

Suplemento de coordenação

1- Suplemento remuneratório que, mediante deliberação do conselho de administração, só poderá ser atribuído a trabalhadores nomeados para exercer o cargo de Coordenador ou, ainda, que se encontrem afetos a unidades orgânicas que se encontrem na dependência direta do conselho de administração.

2- Valor mensal deste suplemento é de 190,00 €;

3- Este suplemento remuneratório, poderá ser atribuído com carácter fixo ou móvel.

4- A este suplemento remuneratório, são descontadas todas as faltas injustificadas e justificadas de acordo com o legalmente previsto.

5- Este suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo do subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- O direito a «abono para falhas» pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no número 1 abranja diferentes postos de trabalho.

3- As carreiras e ou categorias, bem como os trabalhadores que têm direito a «abono para falhas», são determinados por decisão do conselho de administração, mediante informação justificativa do superior hierárquico.

4- O valor pecuniário fixado na AC para «abono para falhas», devido por cada dia útil de trabalho efetivo, tem um valor 4,00 €.

5- Excetuam-se, do limite máximo anterior, os trabalhadores que à entrada em vigor deste AE, por imposição legal, possam já auferir um valor de «abono para falhas» superior ao fixado no número anterior.

Cláusula 58.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 27 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;

b) 40 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 60 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, não sendo imediatamente antecedente ou subsequente e implicando deslocação do trabalhador da sua residência para o local da prestação de trabalho, o trabalhador tem direito ao:

a) Pagamento de uma hora de trabalho suplementar para a deslocação de ida e volta, de acordo com o pagamento da primeira hora ou fração desta, em dia útil, independentemente do tempo de deslocação efetivo;

b) Pagamento de hora(s) de trabalho suplementar efetivamente prestada(s) para além do tempo de deslocação previsto na alínea anterior, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior a uma hora.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte

Os trabalhadores terão direito a optar pelo passe de transporte público (Autocarro-SMTUC/Metro Mondego) ou pelo acesso ao parque de estacionamento SMTUC (Parque Polis).

Cláusula 60.^a

Prémio de produtividade

1- Os trabalhadores usufruem de um prémio de produtividade, em condições a definir pelo conselho de administração.

2- O prémio, respeitante a cada exercício, será atribuído no ano seguinte, após o encerramento das contas da AC.

Cláusula 61.^a

Seguro de saúde

1- Aos trabalhadores que não tenham ADSE, será disponibilizado um seguro de saúde.

2- O seguro de saúde poderá ser extensível aos respetivos descendentes e cônjuges dos trabalhadores abrangidos, sendo este encargo da exclusiva responsabilidade do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Medicina curativa/preventiva

A AC disponibiliza, periodicamente, o serviço de medicina preventiva/curativa, como um apoio sem qualquer tipo de encargo para os seus trabalhadores.

Cláusula 63.^a

Desconto das quotas sindicais

1- A AC respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador o autorize.

2- A entrega da quotização sindical deduzida nos termos do número anterior ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 64.^a

Segurança e manutenção de equipamentos e instalações

1- A AC obriga-se a manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de saúde e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais.

2- O trabalhador tem o dever de comunicar, imediatamente, ao superior hierárquico as avarias e deficiências, por si detetadas, que se lhes afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção ou não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções definidas para tal situação.

3- Os trabalhadores não podem ser prejudicados, por causa dos procedimentos adotados na situação referida no número anterior, nomeadamente, em virtude de, em caso de perigo grave e iminente, que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

4- 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 de direito.

5- Os trabalhadores podem ser responsabilizados pelos danos causados em equipamentos, viaturas e instalações da AC, sempre que se verifique que os mesmos tiveram origem na falta de zelo por parte do trabalhador.

Cláusula 65.^a

Condições de saúde e segurança no trabalho

1- A AC fornece aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde.

2- Compete à AC instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar.

3- A AC promove a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde.

4- O trabalhador deve cumprir as prescrições de saúde e segurança no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, e as instruções determinadas, com esse fim, pela AC.

5- Cabe ao trabalhador zelar pela sua segurança e saúde, bem como das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho.

6- É obrigação do trabalhador utilizar corretamente, e segundo as instruções, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.

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

8- Cabe à unidade orgânica com responsabilidade de gerir as atividades de saúde e segurança no trabalho promover as inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à segurança e saúde no trabalho e zelar pelo cumprimento das disposições legais, das cláusulas deste acordo, dos regulamentos internos e das instruções referentes à segurança e saúde no trabalho.

9- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 66.^a

Equipamentos de proteção individual

1- É obrigatório o uso, pelo trabalhador, de equipamentos de proteção individual, exceto nos casos em que a AC expressamente determine a sua não obrigatoriedade.

2- A AC fornece aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que, em função do trabalho que cada um desempenha, seja adaptado ao respetivo posto, segundo se encontra definido na legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes.

3- A AC suporta os encargos com a deterioração dos equipamentos de proteção individual ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

4- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 67.^a

Fardamento e equipamentos de trabalho

1- O trabalhador deverá usar o fardamento fornecido, gratuitamente, pela AC e que esta venha a instituir por razões de serviço.

2- Compete à AC fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessários utilizar pelos trabalhadores, caso a tipologia do serviço assim o exija ou em função dos riscos profissionais a que estão expostos.

3- A AC suporta os encargos com a deterioração das fardas, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente às funções exercidas.

4- O fardamento só pode ser usado nos dias de serviço, sendo vedada a sua utilização fora das instalações, exceto se em serviço, e do horário de trabalho.

5- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação correspondente.

Cláusula 68.^a

Medicina do trabalho

1- A AC deve promover a realização de exames de saúde adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

2- A AC promove, sem prejuízo do disposto em legislação, a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão;

b) Exames anuais periódicos, obrigatórios, para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de 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 por motivo de doença ou acidente;

d) A pedido do trabalhador.

3- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior.

4- A comparência dos trabalhadores às consultas de medicina no trabalho deverá ocorrer durante a hora de serviço, devendo a marcação das mesmas ser efetuada, com a devida antecedência.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da Medicina do Trabalho.

Cláusula 69.^a

Acidentes trabalho e doenças profissionais

1- É considerado acidente de trabalho aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indiretamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

2- O sinistrado ou os beneficiários legais, em caso de morte, devem participar o acidente de trabalho, verbalmente ou por escrito, nas 48 horas seguintes, ao empregador, salvo se este o tiver presenciado ou dele vier a ter conhecimento no mesmo período.

3- A AC garante que todos os trabalhadores estão cobertos por seguro de acidentes de trabalho que abrange o trabalhador nas seguintes situações:

a) Todo o período de prestação efetiva de trabalho;

b) No trajeto da ida e de regresso para o local de trabalho, entre a sua residência habitual ou ocasional, desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício ou para a via pública, até às instalações ou local, que constituem o seu local de trabalho;

c) Entre o local de trabalho e o local da refeição;

d) Entre o local onde por determinação da AC presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual;

e) No local de trabalho quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa da entidade empregadora para tal frequência;

f) Outras situações previstas na lei.

4- Em caso de acidente de trabalho, a responsabilidade por qualquer indemnização encontra-se transferida para companhia seguros legalmente habilitada para o efeito.

5- Cabe à unidade orgânica com responsabilidade de gerir as atividades de saúde e segurança no trabalho examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores e apresentar sugestões à AC destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 70.^a

Locais para refeição

A AC disponibiliza aos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam, minimamente, necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras, devendo os serviços competentes efetuar, com regularidade, um levantamento das necessidades, bem como apresentar as propostas ajustadas a essa finalidade.

Cláusula 71.^a

Vestiários, lavabos e balneários

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

CAPÍTULO VIII

Cláusula 72.^a

Formação

1- O pleno exercício de funções implica a criação e manutenção de condições de aprendizagem, formação e aperfeiçoamento, tendo em conta o desenvolvimento das respetivas carreiras profissionais.

2- Tendo em conta a evolução tecnológica e uma melhoria no desempenho de funções a AC deve proporcionar a todos os trabalhadores ao seu serviço a formação profissional que seja relevante para o exercício daquelas.

3- A AC deve divulgar o plano de formação em vigor, junto dos seus trabalhadores.

4- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

5- O trabalhador tem direito, em cada ano, ao número mínimo de horas previsto na lei para formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

6- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, podendo, caso se aplique, dar lugar à emissão de certificado e ao registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

7- Para efeito de cumprimento do disposto no número 5, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

8- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10/prct dos trabalhadores da empresa.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 73.^a

Atualização da tabela salarial da empresa

A tabela salarial da empresa, prevista no anexo I do presente acordo de empresa, será revista em função da atualização do salário mínimo nacional (SMN), desde que o resultado operacional da AC no ano anterior seja positivo e o incremento salarial não o torne negativo.

Cláusula 74.^a

Regulamentos internos

1- A AC promoverá a elaboração de regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos internos serão publicados e divulgados a todos os trabalhadores da AC através da unidade orgânica com competências para o efeito.

Cláusula 75.^a

Competência do pessoal com cargos direção e chefia

Compete ao pessoal com cargo de direção e chefia zelar pelo cumprimento do presente AE, em relação aos trabalhadores sob a respetiva dependência hierárquica, bem como de esclarecer os aspetos neste presente, no sentido de promover um ambiente salutar.

Cláusula 76.^a

Legislação subsidiária

Em tudo o que não esteja especialmente previsto no presente regulamento aplicar-se-á, subsidiariamente, o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 77.^a**Revogação**

São revogadas as normas, despachos e comunicações internas que contrariem o disposto no presente AE.

Pela AC, Águas de Coimbra, EM:

José Alfeu Almeida de Sá Marques, presidente do conselho de administração.

Filipe Alexandre Carrito Fernandes Vitor, vogal executivo do conselho de administração.

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

José Joaquim Abraão, secretário-geral.

José Ribeiro Jacinto Santos, secretário nacional.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais
Técnico superior
Técnico-profissional
Administrativo
Operário

Tabela salarial empresa

Tabela salarial empresa (2023)						
Nível	Letra					
	A	B	C	D	E	F
1	783,90 €	824,30 €	864,84 €	905,87 €	946,47 €	987,04 €
2	1 027,35 €	1 067,98 €	1 108,79 €	1 149,61 €	1 190,30 €	1 230,68 €
3	1 271,62 €	1 311,97 €	1 352,69 €	1 393,71 €	1 434,34 €	1 475,07 €
4	1 515,84 €	1 556,55 €	1 597,14 €	1 638,21 €	1 679,01 €	1 719,46 €
5	1 760,23 €	1 801,29 €	1 839,39 €	1 880,02 €	1 920,81 €	1 961,69 €
6	2 002,64 €	2 043,64 €	2 084,62 €	2 125,54 €	2 166,39 €	2 207,09 €
7	2 247,61 €	2 287,91 €	2 329,00 €	2 369,81 €	2 410,31 €	2 450,44 €
8	2 491,28 €	2 531,73 €	2 572,86 €	2 613,52 €	2 653,66 €	2 694,46 €
9	2 734,68 €	2 775,54 €	2 815,76 €	2 856,60 €	2 897,44 €	2 938,11 €
10	2 978,51 €	3 019,26 €	3 059,74 €	3 100,54 €	3 141,07 €	3 181,92 €
11	3 222,48 €	3 263,36 €	3 303,94 €	3 344,82 €	3 385,42 €	3 426,29 €
12	3 466,87 €	3 507,72 €	3 548,28 €	3 589,09 €	3 629,31 €	3 669,76 €

Categoria	Mínimo	Máximo
Técnico superior	3 D	11 F
Técnico profissional	1 F	5 F
Administrativo	1 D	5 F
Operário	1A	5 F

Comissão serviço	Mínimo	Máximo
Diretor-geral	12 C + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Diretor de serviços	11 E + Despesas de representação	12 F + Despesas de representação
Chefe de serviços	9 E + Despesas de representação	11 F + Despesas de representação
Coordenador	1 E + Suplemento de coordenação	10 F + Suplemento de coordenação

Depositado em 18 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 127/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial e outras

A presente revisão atualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, cuja última republicação integral com texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021.

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão da cláusula 86.^a e, bem assim, dos anexos I e II do acordo de empresa celebrado entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos/"UKVCXC, o SITEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, o STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação e o STEFFAS - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa, cuja última republicação integral com texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021, nos termos que se seguem:

Cláusula 86.^a**Disposições Transitórias**

1- (Anterior texto da cláusula 86.^a)

2- As alterações salariais acordadas entre as partes outorgantes do AE e que constam do anexo I produzirão efeitos nos seguintes termos:

- a) A alteração da tabela salarial de 2022 produzirá efeitos a 1 de junho de 2022;
- b) A alteração da tabela salarial de 2023 produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

3- As partes outorgantes acordam na alteração dos níveis da tabela salarial, por supressão, com efeitos imediatos, do nível 10 e, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, do nível 11, com consequente repercussão na tabela de evolução profissional que consta do anexo II ao presente AE.

4- Os trabalhadores integrados na presente data no nível 10, caso existam, serão automaticamente reposicionados no nível 11.

5- Os trabalhadores integrados, em 1 de janeiro de 2023, no nível 11, caso existam, serão nessa data automaticamente reposicionados no nível 12.

ANEXO I

Tabela salarial de 2022

(Vigora no período de 1 do junho de 2022 até 31 de dezembro de 2022)

NÍVEIS	Remuneração (em euros)	GRUPOS FUNCIONAIS						
		TA	TPMA TAPP	TEA	TQ	TMA	TÉCNICO SUPERIOR	RA
33	3 977,00	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TPMA TAPP Técnico de Aprovisionamento Planeamento	TÉCNICO DE ESTRUTURAS AERONAVES	TÉCNICO QUALIDADE LABORATÓRIO	TMA	TÉCNICO SUPERIOR SUPERVISOR / COORDENADOR	RESPONSÁVEL DE ÁREA
32	3 649,00							
31	3 348,00							
30	3 071,00							
29	2 793,00							
28	2 539,00							
27	2 328,00							
26	2 159,00							
25	1 997,00							
24	1 852,00							
23	1 714,00							
22	1 587,00							
21	1 471,00							
20	1 371,00							
19	1 271,00							
18	1 200,00							
17	1 132,00							
16	1 071,00							
15	1 009,00							
14	955,00							
13	898,00							
12	859,00							
11	811,00							

Tabela salarial de 2023

(Vigora a partir de 1 de janeiro de 2023)

NÍVEIS	Remuneração (em euros)	GRUPOS FUNCIONAIS						
		TA	TPMA TAPP	TEA	TQ	TMA	TÉCNICO SUPERIOR	RA
33	4 116,00	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	TPMA TAPP Técnico de Aprovisionamento Planeamento	TÉCNICO DE ESTRUTURAS AERONAVES	TÉCNICO QUALIDADE LABORATÓRIO	TMA	TÉCNICO SUPERIOR SUPERVISOR / COORDENADOR	RESPONSÁVEL DE ÁREA
32	3 776,00							
31	3 465,00							
30	3 179,00							
29	2 891,00							
28	2 628,00							
27	2 409,00							
26	2 235,00							
25	2 067,00							
24	1 917,00							
23	1 774,00							
22	1 643,00							
21	1 522,00							
20	1 419,00							
19	1 315,00							
18	1 242,00							
17	1 172,00							
16	1 108,00							
15	1 044,00							
14	988,00							
13	929,00							
12	889,00							

ANEXO II

Evolução profissional

(Vigora a partir de 1 de janeiro de 2023 por eliminação dos níveis 10 e 11)

(Evolução profissional)

1- A evolução profissional obedecerá às regras previstas no presente anexo.

2- Evolução por grupo/categoria:

2.1- Evolução profissional do grupo de TA

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Permanência anos	1	1	2	2	2	2	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
Supervisor						Nível 18 a 21						

2.2- Evolução profissional do grupo de TPMA e TAPP

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa								Nível 21 a 23							

2.3- Evolução profissional do grupo de TEA

Níveis	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Chefe de equipa									Nível 21 a 24						

2.4- Evolução profissional do grupo de TQ

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência anos	2	2	2	2	3	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa							Nível 21 a 23						

Nota: Acesso a TQ com pelo menos 5 anos de experiência profissional em 2.2; 2.3 ou 2.5.

2.5- Evolução profissional do grupo de TMA

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Permanência anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4 +	4 +	5 +	5 +	5 +	5 +	5 +	
	Chefe de equipa							Nível 23 a 26							

• TMA com formação base para obtenção de Licença, inicia no nível 14. Após a obtenção da licença para B1, B2 ou C, obtendo a avaliação acima referida, passará para o nível 20.

* Ou certificação APRS em motores e componentes.

2.6- Evolução do grupo profissional de técnicos superiores e supervisores

Níveis	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Permanência anos	1	1	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	

2.7- Responsáveis de área

Níveis	27		28	29	30	31	32	33
Permanência anos	NE		NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	4		4	4	5	5	5	

NE - Necessidades da empresa.

Artigo 2.º

1 -A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

1 -A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 1600 trabalhadores.

Negociações concluídas em 21 de julho de 2022 e assinadas em 3 de março de 2023, numa via original, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica "f g" Rqtwi cn SA:

Paulo Monginho, na qualidade de administrador-delegado.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

Raul Luís Alves de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Jorge Henrique Santiago Saraiva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Joaquim António Tonelo Romeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, na qualidade de mandatário.

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Jorge Alves, na qualidade de vice-presidente em representação do presidente.

Mário Moreira, na qualidade de secretário.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

João Eusébio Varzielas, na qualidade de presidente executivo.

Sérgio Alexandre Ribeiro de Matos, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo STEFFAS - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa:

Alexandre Miguel Antunes Plácido, na qualidade de mandatário.

José Manuel Gonçalves da Silva Cirilo, na qualidade de mandatário.

Renato Paulo Rocha Faria, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de abril de 2023, a fl .24 do livro n.º 13, com o n.º 122/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022.

Para efeitos 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 40 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

Grupos	Profissões das áreas operações e administrativa	Categoria níveis	Evolução	2023 (€)
Grupo	Chefe de secção			2 378,00
Hierárquico	Supervisor - TTAE supervisor - TOA	Grau II	Máximo	2 051,00
		Grau I	3 anos	1 954,50
		Grau 0	2 anos	1 584,00
		Iniciado	1 ano	1 479,00
Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa/aduaneira. TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala. TOA/Sec - Técnico de organização administrativa/secretariado. TSI - Técnico de sistema informático.	Sénior	Máximo	1 779,00
		Grau V	Seletivo +	1 643,50
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 584,00
		Grau III	2 anos	1 472,50
		Grau II	2 anos	1 394,00
		Grau I	2 anos	1 327,50
		Grau 0	1 ano	1 237,50
Iniciado	1 ano	1 130,00		

Grupo funcional 1	OAE - Operador de assistência em escala. AAd - Assistente administrativo. AAr - Assistente de armazém.	Sénior	Máximo	1 505,50
		Grau V	Seletivo +	1 341,00
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 218,00
		Grau III	2 anos	1 113,00
		Grau II	2 anos	1 045,00
		Grau I	2 anos	975,00
		Grau 0	1 ano	895,00
		Iniciado	1 ano	881,50

Outras remunerações pecuniárias 2023	
Subsídio de turno irregular 2023	165,00 €
Subsídio de turno regular 2023	82,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo 2023	50,00 €
Diuturnidades (Cláusula 53. ^a)	30,00 €
Km em viatura própria (Cláusula 60. ^a)	0,36 €
Subs. refeição	8,00 €

Lisboa, 16 de fevereiro de 2023.

Pela DHL Aviation NV/"SA (Sucursal):

Jorge Manuel Monteiro Lopes, mandatário.

Gualter Manuel Mira Courelas, mandatário.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.

Vítor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Anabela Ferreira Nazaré, mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Depositado em 14 de abril de 2023, a fl. 24 do livro n.º 13, com o n.º 120/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária emergente da cláusula 75.^a do AE celebrado entre a EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Aos nove dias do mês de março de 2023, reuniu-se nas instalações da EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA a comissão paritária constituída ao abrigo da cláusula 75.^a do AE celebrado entre esta empresa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, tendo estado presente em representação da EMES, o presidente do conselho de administração, Dr. Pedro Manuel Costa Ventura, e os administradores, Dr.^a Maria da Piedade de Matos Pato Mendes e Dr. Domingos Linhares Quintas, devida e atempadamente indicados como membros integrantes da comissão paritária e em representação do STAL, o dirigente da direção nacional António Manuel Rodrigues Magalhães, o dirigente da direção nacional Ludgero Paulo Nascimento Pintão e a delegada sindical Marinela Guimarães Carmo, também devida e atempadamente indicados como membros integrantes da comissão paritária.

1- No âmbito do processo de negociação coletiva do acordo de empresa, foi alcançado acordo entre o conselho de administração da EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE) n.º 33, de 8 de setembro de 2022.

2- A cláusula 71.^a deste acordo de empresa tem a epígrafe «Abono para falhas» estabelecendo a seguinte redação: «O abono para falhas corresponderá ao valor de 86,29 €».

3- No entanto, surgiram dúvidas sobre como interpretar e aplicar a referida cláusula, nomeadamente a que trabalhadores atribuir o valor previsto e em que condições.

Neste sentido, esta comissão paritária, por unanimidade, delibera que o referido abono deverá ser pago aos trabalhadores da empresa que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

Delibera, também, por unanimidade, que o abono para falhas é reversível diariamente a favor do trabalhador que a ele tenha direito e pago na proporção do tempo de serviço prestado no exercício de funções, por aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Abono para falhas} \times 12}{n \times 52}$$

em que n é igual ao número de dias de trabalho por semana.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião da qual foi lavrada a presente acta que depois de lida e achada conforme foi assinada por todos os elementos presentes.

Sintra, 9 de março de 2023.

Os representantes da EMES - Empresa Municipal de Estacionamento de Sintra, EM, SA:

Pedro Manuel Costa Ventura.

Maria da Piedade de Matos Pato Mendes.

Domingos Linhares Quintas.

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

António Manuel Rodrigues Magalhães.

Ludgero Paulo Nascimento Pintão.

Marinela Guimarães Carmo.

Depositado em 18 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 124/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 29 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

PARTE I**Natureza e objeto****CAPÍTULO I****Natureza****Artigo 1.º****Denominação, âmbito, sede e duração**

1- A Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP) é constituída pelos trabalhadores das empresas de transportes públicos da área metropolitana do Porto.

2- A SMTP tem a sua sede em Rua Santa Catarina, n.º 1523, 1.º piso, sala 25, freguesias de Santo Ildefonso e Bonfim, concelho do Porto e exerce a sua atividade na área metropolitana do Porto.

3- A SMTP por simples deliberação da sua direção poderá mudar a sua sede dentro do próprio concelho ou para concelho limítrofe.

4- A SMTP é constituída por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II**Objeto****Artigo 2.º****Fins**

A SMTP tem por fins:

1- Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afetem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e os direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho de organização dos trabalhadores do sector, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

- c) Promovendo a formação profissional dos seus associados e familiares e subsidiariamente de outros trabalhadores, contribuindo assim para a sua realização profissional e humana;
 - d) Exigindo dos poderes públicos a elaboração e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e fraterna;
 - e) Promovendo e lutando por um conceito social de empresa que assegure a participação dos trabalhadores, visando a estabilidade democrática das relações de trabalho.
- 2- Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais ou estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.
- 3- A SMTP reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização democrática internacional que repute de interesse à prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Competência

- 1- A SMTP tem competência para:
- a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
 - b) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
 - c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
 - d) Exigir por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
 - e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
 - f) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
 - g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
 - h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
 - i) Incrementar a valorização profissional e cultural dos seus associados, através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
 - j) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
 - k) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
 - l) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objetivos, no respeito pelos seus princípios fundamentais;
 - m) Criar na sua área de intervenção as estruturas necessárias e convenientes à prossecução dos seus fins.
- 2- A SMTP reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma ação concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.
- 3- A SMTP tem personalidade jurídica e é dotada de capacidade judicial.

Artigo 4.º

Autonomia sindical

A SMTP é uma organização autónoma, independente do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras organizações políticas e rege-se pelos princípios da democracia sindical, que regulará toda a sua vida orgânica.

PARTE II

Direitos e deveres dos associados

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

1- Podem ser associados da SMTP todos os trabalhadores que, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exerçam a sua atividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Os trabalhadores, associados da SMTP, na situação de reforma, mantêm a qualidade de associado enquanto, efetuarem o pagamento das respetivas quotas.

3- Não serão admitidos como associados as pessoas singulares que, simultaneamente, no seu local de trabalho ou noutra, sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou se possam inscrever na SMTP.

4- O pedido de admissão, que implica a aceitação tácita dos estatutos e dos regulamentos da SMTP, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo sindicato.

5- O pedido de admissão será feito diretamente ao sindicato, sede ou delegação regional ou através de um delegado sindical da empresa onde o trabalhador exerça a sua atividade.

Artigo 6.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado todo aquele que:

a) Deixar de exercer a sua atividade no âmbito do sindicato ou venha a colocar-se na situação prevista no número 3 do artigo 5.º;

b) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 10.º e de acordo com o regulamento de disciplina;

d) Seja expulso da SMTP, por violação dos deveres consignados nos presentes estatutos.

2- A perda da qualidade de associado não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 7.º

Readmissão

1- Os trabalhadores podem ser admitidos como associados nas circunstâncias determinadas para a admissão.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres

Artigo 8.º

Direitos

São direitos dos associados:

- Participar em todas as atividades da SMTP, de acordo com os presentes estatutos;
- Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse coletivo;
- Eleger e ser eleitos para os órgãos do sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
- Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos, regulamentos e desde que tenha pelo menos seis meses de quotização paga;

- Beneficiar de todas as atividades da SMTP no campo sindical, profissional, social, cultural, recreativo e desportivo;
- Recorrer das decisões dos órgãos diretivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos do sindicato;
- Beneficiar do apoio sindical e jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;
- Beneficiar do fundo social e de greve;
- Ser informado de toda a atividade do sindicato;
- Reclamar da atuação dos delegados sindicais;
- Receber os estatutos e o programa de ação do sindicato;
- Receber o cartão de associado;
- Requer nos termos legais a sua demissão de associado da SMTP.

2- A prestação de serviços jurídicos aos associados depende da demonstração do período mínimo anterior de doze meses de quotização paga ou da prestação de uma contribuição extraordinária de valor igual ao tempo de quotização ainda em falta, nos casos em que o período de tempo como associado seja inferior.

Artigo 8.º-A

- 1- É garantido aos associados o direito de tendência, nos termos previstos pelos presentes estatutos.
- 2- Para os efeitos do disposto no número anterior, os associados podem agrupar-se formalmente em tendências, exprimindo diversas correntes de opinião político-sindical, podendo candidatar-se em lista própria ou integrados em lista única.
- 3- É permitido aos associados agrupados em tendência o uso das instalações para reuniões, mediante autorização prévia da direção, bem como o uso de espaço editorial a distribuir nos locais de trabalho e pelos associados.

ANEXO I

Regulamento de direito de tendência

- 1- Os sócios podem organizar-se em tendências político-sindicais.
- 2- A constituição de uma tendência efetua-se mediante comunicação à mesa da assembleia geral, devidamente assinada pelos membros que a compõem, com indicação da denominação que a identifica e do nome e qualidade de quem a representa.
- 3- Cada tendência estabelece livremente a sua própria organização e a todo o tempo poderá ter novas aderências, bastando para tal que, como no ato da sua constituição, aqueles membros que a ela venham aderir o comuniquem à mesa da assembleia geral nos termos do número anterior.
- 4- As tendências devem apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da SMTP.
- 5- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros da assembleia geral.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manter-se informado das atividades do sindicato e desempenhar os lugares para que for eleito, quando os tenha aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos da SMTP;
- d) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- e) Ter uma atividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- f) Pagar regularmente as suas quotizações;
- g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direção a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- h) Devolver o cartão de associado da SMTP, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 10.º

Quotização

- 1- A quotização dos associados para o sindicato é de 1 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente, não podendo exceder o equivalente a 1 % da soma de quatro salários mínimos nacionais.

- 2- Entende-se por retribuições fixas e íliquidas a remuneração base e diuturnidades.
- 3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.
- 4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.
- 5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:
 - a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência e ou nos serviços de colocação do sindicato;
 - b) Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 11.º

Regulamento de disciplina

- 1- O poder disciplinar reside na assembleia geral, a quem cabe instaurar os respetivos processos e determinar a sanção a aplicar.
- 2- Aos associados serão dadas todas as garantias de defesa:
 - a) Nenhuma sanção será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;
 - b) A notificação será feita pessoalmente ou por carta registada, com aviso de receção.
- 3- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:
 - a) Advertência por escrito;
 - b) Suspensão por um ano;
 - c) Expulsão.
- 4- A pena de expulsão será aplicada aos associados que violem de forma grave deveres fundamentais.

Organização

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos

São órgãos da SMTP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 13.º

Mandatos

- 1- Todas as eleições são efetuadas por voto direto e secreto.
- 2- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.
- 3- O exercício dos cargos diretivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.
- 4- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso, pela SMTP, das importâncias correspondentes.

CAPÍTULO VI

Assembleia geral

Artigo 14.º

Constituição

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 15.º

Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- A mesa da assembleia geral tem dois elementos suplentes.

Artigo 16.º

Convocação

A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento o vice-presidente.

Artigo 17.º

Competência

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia, a direção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar;
- b) Deliberar alterações de estatutos;
- c) Destituir os órgãos da SMTP e marcar novas eleições;
- d) Deliberar sobre a associação ou fusão da SMTP com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- e) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;
- f) Fixar o montante de quotizações;
- g) Convocar, dentro dos trâmites legais, o exercício do direito de greve;
- h) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitam aos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 18.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente.

2- A assembleia reunir-se-á extraordinariamente sempre que a mesa o entenda necessário ou a pedido da direção.

Artigo 19.º

Convocatória

1- A convocação da assembleia é feita com antecedência mínima de 15 dias através de anúncio, publicado nos locais de trabalho e através de envio por e-mail para todos os sócios que possuam endereço eletrónico.

2- Nos casos em que a assembleia seja convocada para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)* e *d)* do artigo 17.º, o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

3- O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização da assembleia.

Artigo 20.º

Funcionamento

1- As deliberações da assembleia são tomadas desde que nelas tomem parte mais de metade dos associados, ou caso não estejam presentes o número suficiente esta deliberará 30 minutos após a hora marcada.

2- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

Artigo 21.º

Mesa da assembleia

1- A mesa é eleita na assembleia através de listas completas e nominativas, mediante escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta da direção ou de um mínimo de 10 % dos associados, competindo-lhes especialmente:

- Assegurar o bom funcionamento da assembleia;
- Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia;
- Tomar notas e elaborar atas de todas as intervenções e deliberações da assembleia;
- Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento da assembleia;
- Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome da assembleia.

CAPÍTULO VII

Da direção

Artigo 22.º

Composição

1- A direção é composta por cinco elementos efetivos sendo neste caso um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais e deverá assegurar a organização e representação da SMTP.

2- A direção tem dois elementos suplentes.

3- A direção do sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral.

Artigo 23.º

Funcionamento

– A direção funciona de acordo com o regulamento interno a aprovar, por maioria simples, por proposta do presidente.

– A direção só pode funcionar com a maioria dos seus membros.

– As deliberações da direção são tomadas por maioria simples.

Artigo 24.º

Competência

1- São funções da direção:

- a) Gerir o sindicato e coordenar a atividade sindical;
- b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- d) Elaborar e representar anualmente o relatório de atividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos dos estatutos;
- e) Gerir e administrar os bens e transmitir os seus haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data da tomada de posse desta;
- f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e regulamentos internos;
- g) Negociar e elaborar propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho a apresentar para negociação;
- h) Propor a convocação do exercício do direito de greve, dentro dos trâmites legais;
- i) Elaborar as funções disciplinares;
- j) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.

2- Para que o sindicato fique obrigado são necessárias duas assinaturas de membros da direção, sendo uma a do presidente ou, na falta ou impedimento, a do vice-presidente por ele indicado.

CAPÍTULO VIII

Conselho fiscal

Artigo 25.º

Constituição

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

Artigo 26.º

Funcionamento

- 1- O conselho fiscal só pode funcionar com a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

Artigo 27.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a)* Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;
- b)* Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;
- c)* Dar pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
- d)* Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financieira do sindicato, sempre que lhe seja requerido;
- e)* Dar anualmente parecer sobre o relatório de contas, bem como sobre o orçamento ordinário;
- f)* Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam solicitados.

CAPÍTULO IX

Artigo 28.º

Fundos

Constituem fundos da SMTP:

- a)* As quotas dos seus associados;
- b)* As receitas extraordinárias;
- c)* As contribuições extraordinárias.

Artigo 29.º

Aplicação das receitas

- 1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:
 - a)* Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da SMTP;
 - b)* Constituição de um fundo social e de um fundo de greve, que serão representados por 0,25 % da quotização;
 - c)* Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.
- 2- A utilização pelo conselho fiscal dos fundos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecida.

PARTE V

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Artigo 30.º

Capacidade

1- Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, em pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham, pelo menos, três meses de inscrição na SMTP, e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

2- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham, pelo menos, seis meses de inscrição na SMTP e os trabalhadores na situação de reforma, ao abrigo do número 2 do artigo 5.º

3- Não podem ser eleitos os associados que:

a) Estejam condenados em pena de prisão maior, interditos ou inabilitados judicialmente.

Artigo 31.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia geral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura.

2- As listas deverão indicar: nome completo, número de associado da SMTP, a residência do primeiro subscritor, os candidatos efetivos e suplentes, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

3- Para efeitos dos números 1 e 2, entende -se por demais elementos de identificação:

a) Número de associado da SMTP;

b) Idade;

c) Residência;

d) Categoria ou situação profissional;

e) Entidade empregadora.

4- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do ato eleitoral.

5- Nenhum associado da SMTP pode fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 32.º

Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4- O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5- A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efetivos.

6- Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia geral considerará aceites as candidaturas.

7- As candidaturas aceites serão identificadas, em cada círculo, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia geral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação e com início na letra A.

Artigo 33.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto serão editados pela SMTP, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.
- 2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia geral.
- 3- Os boletins de voto serão distribuídos aos eleitores até cinco dias antes do ato eleitoral, ou nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

Artigo 34.º

Assembleias de voto

- 1- Funcionarão assembleias de voto em cada local que a assembleia geral determine, bem como na sede da SMTP.
- 2- Os sócios que exerçam a sua atividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação mais próxima do sindicato, sem prejuízo do disposto no parágrafo seguinte.
- 3- Se o número de associados em determinada localidade ou localidades próximas o justificar e nelas não houver delegações da SMTP, pode a assembleia geral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

Artigo 35.º

Constituição das mesas

- 1- A mesa da assembleia geral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.
- 2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.
- 3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.
- 4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.
- 5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 36.º

Votação

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência, desde que:
 - O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
 - Do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;
 - Este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.
- 5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.
- 6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de associado da SMTP e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 37.º

Apuramento

- 1- Logo que a votação local tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.
- 2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia geral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada ata.

Artigo 38.º

Recursos

- 1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e ou delegações da SMTP.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

PARTE VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 39.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados na assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 20 % dos associados.

3- Os projetos de alteração aos estatutos, apresentados a nível individual e que não obedeçam às condições do número anterior, serão apresentados à mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data da realização assembleia geral e deverão ser afixados imediatamente na sede e delegações da SMTP.

4- A assembleia geral delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redação final.

Artigo 40.º

Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão da SMTP com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral, tomada com o voto favorável de três quartos dos associados em exercício de funções.

2- A extinção ou dissolução da SMTP só poderá ser decidida em assembleia geral, desde que votada por três quartos dos associados em exercício de funções.

Artigo 41.º

Destituição dos corpos gerentes

Em caso de destituição de qualquer órgão estatutário, será eleito pelo órgão que determinar a destituição um outro, que exercerá provisoriamente e até às novas eleições as funções que ao destituído estavam incumbidas.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 17 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV -
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Alexandra Isabel Ferreira Gonçalves.
Alfredo Mendes Flores.
Allan Lawrence Costa.
Ana Margarida Fialho Rodrigues.
Ana Matias Costa.
Ana Sofia Martins de Freitas.
André Miguel da Costa Martins.
André Silva Simões Esteves Madaleno.
António Agostinho Pinto Alberto.
António Carlos Baptista Monteiro.
António Guilherme Teixeira da Silva.
António João Pinto Emerenciano.
António Marques Moura.
António Silva Rafael.
Arlindo Manuel Martins Carneiro.
Armando Boaventura Martins.
Bruno Miguel Pinto Lavrador.
Carina Sofia Filipe Caetano.
Carla Alexandra Gonçalves Guedes.
Carlos Miguel Simão Farinha.
Cátia Sofia Sacramento Pereira.
Célio Rui Ramos Almeida.
Daniel Duarte Rodrigues Gonçalves.
Dina Paula Coutinho Veríssimo.
Duarte Filipe Fernandes Nunes.
Eduardo Carneiro Veríssimo.
Eduardo José Gonçalves Cerqueira.
Ernesto António Crespo.
Ernesto Augusto Cancela Oliveira.
Fernando Alexandre Azevedo Seixas.
Fernando José Matildes Serrano.
Fernando Manuel Nunes Patrício.
Francisco Arlindo Martins Faria.
Francisco Luis Alves da Silva.

Gonçalo José Rodrigues Quelhas.
Helder da Costa Pereira Ribeiro.
Hélio Maurício Moutinho Polido.
Henrique Floro Correia.
Hernâni Mota Marinho.
Hugo Jorge Nunes Rosado.
Humberto Gouveia Fernandes.
Ildebrando de Jesus Pereira Aires.
Inácio Vieira Té.
João António Azevedo dos Santos.
João Carlos Lemos Marques.
João da Gama Leitão.
João Fernando Antunes Gomes.
João Francisco Alves Calado.
João Paulo Alves Mendes.
João Paulo Fernandes Ferreira.
João Pedro Rodrigues da Rosa.
José António Patrício Palma.
José Augusto Lima Bettencourt Correia.
José Carlos Ardão Rodrigues Souto.
José dos Santos Pedro Ferreira.
José Francisco Gomes Bentinho Mestre Luis.
José Manuel Bernardo Abrantes.
José Manuel Correia Ferreira da Silva.
José Manuel Rocha Amorim.
José Paulo Matafome Oleiro.
José Tiago Rodrigues.
Luis Filipe Coelho Seguro.
Luis Manuel Barreiros Vaz.
Luis Miguel Freitas Nunes.
Luis Paulo Silveira Jorge.
Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves.
Márcio Manuel dos Santos Figueiredo Coelho.
Marco Paulo Marques Magalhães de Macedo.
Marco Paulo Monteiro Coelho.
Maria de Fátima Barbosa Ribeiro.
Maria de Fátima Santos Barnabé.
Maria Inês Fernandes Borges.
Mauro Alexandre Ferreira Martins.
Nelson de Jesus Martins da Silva.
Nelson José Dias Espírito Santo.
Octávio Nuno Capela Morais Janeiro.
Paulo Alexandre Pinheiro Mendes.
Paulo Francisco Lima Carvalho.
Paulo Henrique Gomes Alves.
Paulo Jorge Borges Miguel.
Paulo Jorge Gomes de Sousa.
Paulo José da Silva Picanço.
Pedro Alexandre Mendes Barata.
Pedro Jorge Lopes Paulino.
Pedro José Vala Franco.
Pedro Miguel Seromenho Gago.
Renato Jorge Gomes da Rocha Fernandes.
Ricardo José Fernandes Costa.
Ricardo José Fernandes dos Santos.
Rodrigo Alexandre Barreira da Silva.

Rui Duarte Rolão Abelho.
Rui Manuel Bonito de Castro Araújo.
Sónia Ferreira Rodrigues.
Sónia Maria Santos Alves.
Sónia Marina Figueiredo Varela.
Telmo Daniel Oliveira Craveiro.
Teresa Maria Pinto de Carvalho.
Vera Lúcia de Matos Cardoso.
Vitor Manuel Lampreia Martins.
Vitor Manuel Lopes Escaleira.
Vitor Manuel Oliveira Lima Correia.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SSindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Carlos Alberto Dias Costa.

Tesoureiro - José Américo Ferreira Barreiras.

Secretário - Alberto Manuel Fortuna Romãozinho.

Vogais:

António Tavares Melo.

Carlos Alberto Gomes Gomes Santos Casqueiro Pinto.

Jorge Cardoso Soares Bernardo.

António Maria Pacheco Figueiredo.

Suplentes:

Eduardo Miguel Piteira Soares.

Vitor Manuel Morais Mostardinha.

Tiago César Gonçalves Cunha.

José Joaquim Conceição Baltazar Tiago.

Manuel Lima Alves Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SIREP - Sindicato da Indústria e Energia de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Domingos Manuel Alves Afonso Martins.

Vice-presidente - Daniel Pereira Vieira.

Secretario - António Pereira Vieira.

Tesoureiro - Dídimos José Pardal Gordinho.

Vogal - Victor Manuel Cabeleira de Sousa.

Vogal - Romeu Filipe Pacheco Pereira.

Vogal - Rui Manuel Afonso Martins.

Vogal - António Alexandre Cortes da Silva.

Vogal - Moisés Dias Teixeira.

Vogal - Sérgio Ivan Neves Gonçalves.

Vogal - Fábio Luís Nunes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de janeiro de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Artur Manuel Pereira Fernandes.
Carlos Carrilho de Macedo.
Luís Carlos Henriques Duarte.
Luís Miguel Patrocínio Gomes Fernandes.
Luís Manuel Santos Figueiredo.
Maria José Gonçalves Fernandes.
Mário Filipe de Jesus Terceiro.
Ricardo António Lopes Rodrigues.
Silvéria Maria Guerreiro Rosado.

Suplentes:

Alda Maria Gonçalves Sobral Costa.
António Oliveira Santos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Setúbal, União Geral de Trabalhadores de Setúbal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Sindicato - SINDETELCO.

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes.

Secretários:

Sindicato - SINAPE.

Maria da Conceição Paninho Pinto.

Sindicato - MAIS SINDICATO.

Carlos Daniel Paz Castanheira Bispo.

Sindicato - MAIS SINDICATO.

Paulo Fernando Figueiredo Almeida da Silva.

Sindicato - SINTAP.

Nuno Paulo Rosa Guerreiro Soares.

Sindicato - FNE.

Teresa Isabel Batista dos Remédios Morgado.

Sindicato - SINDEP.

Belarmino Lopes de Amaral Guerra.

Sindicato - STE.

Ilídio José Gomes Loução.

Sindicato - SITESE.

Maria de Lurdes Marques Castanheira Pereira Martins.

Suplentes:

Sindicato - SINCOMAR.

José Manuel de Morais Teixeira.

Sindicato - SINAPE.

Nuno Ricardo Bento Caldeira de Arede.

Sindicato - SOJ.

José Manuel Martins Mendes.

Sindicato - SITRA.

Sérgio Manuel dos Santos Paulino.

Sindicato - SINDEQ.

Ricardo Joaquim Rodrigues da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Oficiais de Justiça (SOJ) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de dezembro de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos Manuel de Almeida Luís.

Secretário - Elias Lopes Marçal.

Tesoureiro - Maria Teresa Rodrigues.

Vogal - Elsa Maria Fonseca Carrapatoso.

Vogal - Gabriela Maria Carvalho Abreu.

Vogal - Joaquim Manuel Aparício Silva.

Vogal - Maria de Fátima Almeida.

Vogal - Maria Eufémia Ferreira.

Vogal - Maria Teresa Bernardo.

Vogal - Paulo Jorge de Oliveira Jacinto.

Vogal - Ricardo da Silva Viana.

Suplente - José Filipe Silva.

Suplente - José Pacheco Frazão.

Suplente - Pedro Palma Longuinho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

**ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins
- Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 19 de outubro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Sede, organização e atribuições

Artigo 1.º

1- A ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins é uma associação sem fins lucrativos, de duração indeterminada e que se propõe organizar uma estreita cooperação entre os Associados para a defesa e promoção dos legítimos interesses das suas empresas, com vista ao desenvolvimento da atividade que exercem e ao progresso económico e social do país.

2- A ABIMOTA tem a sua sede na Rua Ramiro Soares de Miranda, 133 Brejo, 3750-866 Borralha, União de Freguesias de Águeda e Borralha, Concelho de Águeda, podendo, todavia, estabelecer delegações em qualquer local do território português.

Artigo 2.º

1- Situam-se no âmbito da ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, as empresas individuais e coletivas que exerçam em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas, o fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos, acessórios, ferragens, mobiliário e afins, independentemente da tecnologia ou método de fabrico utilizado para a conceção dos produtos

2- Podem igualmente ser abrangidas pela ABIMOTA, a título excecional, as demais pessoas singulares ou coletivas que possuam algum interesse, comercial, profissional, lúdico, ou outro, na atividade de fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos, acessórios, ferragens, mobiliário e afins e cujos legítimos interesses sejam coincidentes e harmonizáveis com aqueles propugnados pelas entidades referidas no número anterior.

Artigo 3.º

1- A associação pode filiar-se em outros organismos nacionais e estrangeiros representativos da indústria, ou com eles associar-se.

2- A associação pode adquirir partes de capital social, ou deter a totalidade, de entidades que de alguma forma contribuam para a concretização dos seus objetivos estatutários de desenvolvimento dos seus associados e o progresso social e económico do país, nomeadamente nas áreas científicas e técnicas.

Artigo 4.º

São atribuições da associação:

- a) Representar os associados junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- b) Promover o desenvolvimento e o progresso da indústria exercida pelos associados e coordenar e defender os seus interesses;
- c) Estudar os problemas técnicos, económicos e de gestão das empresas e promover o aperfeiçoamento das condições de higiene, salubridade e segurança das instalações industriais;
- d) Aperfeiçoar e disciplinar as técnicas de comercialização dos produtos dos sectores e estimular a promoção destes nos mercados interno e externo;
- e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores em ordem à resolução dos problemas de trabalho;
- f) Prestar aos associados todo o apoio possível para a solução dos problemas de ordem técnica, económica ou social;
- g) Incentivar o desenvolvimento organizacional e tecnológico;
- h) Tomar quaisquer outras iniciativas que interessem ao progresso técnico, económico ou social dos sectores a que pertencem e da indústria em geral ou que por qualquer forma possam servir os objetivos sociais;
- i) Organizar acontecimentos desportivos para promoção dos setores representados;
- j) Desenvolver atividades de investigação e desenvolvimento de materiais, produtos, tecnologias ou outros.

Artigo 5.º

1- Para a execução das suas atribuições compete à associação:

- a) Organizar os serviços necessários à vida administrativa da associação;
- b) Criar e manter serviços de ordem técnica, económica ou jurídicos destinados a prestar às empresas associadas todo o apoio possível;
- c) Promover colóquios, cursos, reuniões técnicas ou comerciais que interessem aos sectores;
- d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- e) Praticar quaisquer outros atos necessários à defesa dos direitos e interesses das entidades patronais que representa.

2- A associação poderá, em vez de instalar e manter serviços próprios, utilizar, no todo ou em parte, os serviços do organismo em que porventura se filie.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

1- As pessoas ou entidades elegíveis para associados são apenas aquelas que preenchem algum dos pressupostos plasmados no artigo 2.º

2- A associação apresenta três categorias de associado:

- a) Associado efetivo;
- b) Associado honorário;
- c) Associado observador.

3- Os associados efetivos e observadores distribuem-se por quatro grupos de empresas, assim considerados:

Grupo I - As empresas cujo montante de vendas seja inferior a duzentos mil euros anuais;

Grupo II - As empresas cujo montante de vendas seja superior a duzentos mil euros e inferior a um milhão de euros anuais;

Grupo III - As empresas cujo montante de vendas seja superior a um milhão de euros e inferior a cinco milhões de euros anuais;

Grupo IV - As empresas cujo montante de vendas seja superior a cinco milhões de euros anuais.

4- Adquirem a condição de associados efetivos aqueles que vejam deferido o respetivo pedido de admissão nos termos estipulados no artigo 7.º

5- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que, pela sua atividade, se distingam pelos relevantes serviços prestados em benefício da associação e sejam designados pela assembleia geral sob proposta da direção ou sob proposta subscrita, pelo menos, por 10 associados efetivos.

6- São associados observadores as pessoas singulares ou coletivas que frequentem um ou mais seminários,

conferências, ações de formação e eventos similares promovidos pela associação, e que demonstrem interesse na prossecução do objetivo associativo desta e sejam designados pela direção.

Artigo 7.º

1- O pedido de admissão deve ser apresentado por escrito e indicar discriminadamente as atividades exercidas pelo candidato e o número dos seus trabalhadores.

2- Somente pode fundamentar a recusa de admissão:

a) O não enquadramento da atividade exercida pela empresa no âmbito da associação, tal como este é definido no número 1 do artigo 2.º;

b) A prática dos atos referidos no artigo 9.º, número 1, alínea b).

3- Da decisão que admitiu ou recusou a inscrição cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado, ou por qualquer associado no gozo dos seus direitos.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados efetivos:

a) Solicitar a convenção da assembleia geral, prescritos no artigo 17.º, número 2, destes estatutos;

b) Apresentar aí as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, discuti-las e votá-las;

c) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;

d) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços;

e) Retirar-se a todo o tempo da associação, sem prejuízo, para esta, de poder reclamar a quotização referente aos três meses seguintes ao da comunicação da demissão;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias, concedidos pela associação.

2- Os associados honorários e os associados observadores têm o direito de participar nas assembleias gerais e de cooperar no desenvolvimento do objeto da associação, sendo que estes últimos não gozam do direito de voto nas referidas assembleias gerais.

3- São deveres dos associados efetivos:

a) Cooperar nos trabalhos da associação e contribuir para a realização dos seus objetivos;

b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;

c) Exercer sem remuneração, os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;

d) Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes órgãos associativos que sejam conformes com a lei e os estatutos;

e) Não praticar atos contrários aos objetivos da associação ou que possam afetar o seu prestígio;

f) Fornecer os dados sobre a produção e exportação que lhe sejam solicitados ou quaisquer outros que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para estudos ou trabalhos de interesse dos sectores;

g) Sujeitar-se ao poder disciplinar da associação;

h) Colaborar ativamente com as empresas associadas na defesa dos interesses comuns e, dentro do possível, dar preferência, em igualdade de condições, aos produtos dos consócios;

i) Não praticar atos de concorrência desleal.

Artigo 9.º

1- Os associados devem pagar a joia, quotas e taxas que sejam fixadas, tendo em conta as categorias estabelecidas no número 3 do artigo 6.º

2- Aos associados observadores incumbe o dever de pagamento das quotas e taxas que sejam fixadas, tendo em conta o disposto no número 3 do artigo 6.º

3- As quotas respeitantes à participação em organizações internacionais que os associados venham a integrar em função do sector de atividade a que se dediquem poderão, também, ser assumidas por estes, se assim for deliberado pela direção e na proporção que for deliberado.

Artigo 10.º

1- Serão excluídos da qualidade de associado efetivo:

a) Os que deixarem de exercer qualquer das atividades incluídas no âmbito da associação;

b) Os que forem condenados por decisão judicial com trânsito em julgado por atos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude diretamente relacionada com o exercício da sua indústria.

2- Ficam excluídos da qualidade de associado honorário ou associado observador todo aquele que, por ação ou omissão, atentar contra os interesses da associação.

3- Nenhum associado pode ser excluído da associação sem que seja previamente ouvido.

Artigo 11.º

1- Fica suspenso dos seus direitos o associado efetivo ou observador quem deva mais de seis mensalidades à associação.

2- A direção deverá avisá-lo dessa situação por carta registada com aviso de receção, ou através de comunicação digital equivalente.

3- Se no prazo de um mês o associado efetivo, honorário ou observador não justificar a falta de pagamento ou não regularizar a sua situação, é excluído da associação.

4- O associado efetivo, honorário ou observador que tenha sido excluído nos termos do número anterior só poderá vir a ser readmitido se previamente liquidar as quotas em dívida.

CAPÍTULO III

O excecional acesso por não associados a atividades da associação

Artigo 12.º

A par dos associados agrupados no número anterior, as entidades enunciadas no número 2 do artigo 2.º podem, não obstante não assumirem a condição de associado, aceder, a título excecional, a atividades desenvolvidas pela associação, nos termos a estipular em sede de regulamento interno.

CAPÍTULO IV

Órgãos da associação

a) Disposições gerais

Artigo 13.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho estratégico.

Artigo 14.º

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e do conselho estratégico é de três anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição, da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é realizada por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificam os cargos a desempenhar.

3- O conselho estratégico é formado por, até 25 individualidades, de reconhecido mérito, nos termos estabelecidos no artigo 32.º dos presentes estatutos.

Artigo 15.º

1- Os cargos referidos no artigo anterior são exercidos gratuitamente.

2- Os representantes da pessoa coletiva podem ser indicados nas listas para o ato eleitoral ou posteriormente.

3- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos, à exceção do conselho estratégico.

b) Assembleia geral

Artigo 16.º

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O presidente é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente ou na sua ausência, pelo secretário.

3- Pertence ao presidente da mesa convocar a assembleia geral, dirigir as suas reuniões e elaborar e assinar as respetivas atas conjuntamente com os secretários.

Artigo 17.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 18.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no mês de abril de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal e no mês de novembro para aprovar e votar o orçamento relativo ao ano seguinte.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um grupo constituído por dez associados e ainda do recorrente, no caso de recursos interpostos dos atos da direção.

3- A assembleia geral reúne ainda ordinariamente, de três em três anos, para proceder à eleição para os cargos sociais,

4- A convocação da assembleia geral deve ser realizada por carta convocatória, enviada por correio eletrónico com recibo de leitura para o endereço de email institucional, expedida, pelo menos, com oito dias de antecedência, onde se designará expressamente o local, dia, hora e fins da reunião.

5- A participação por videoconferência na assembleia geral poderá ser efetuada se solicitada com cinco dias de antecedência.

6- As votações obrigatoriamente secretas, nos termos da lei, serão efetuadas por correspondência, em boletim de voto enviado pelos serviços da ABIMOTA, que deverão chegar à sede da associação, até 2 horas antes do início previsto para o funcionamento da Assembleia geral, em primeira convocatória.

7- Não comparecendo número legal de associados à hora designada, a assembleia funcionará, em segunda convocatória, com qualquer número de associados, meia hora depois da marcada no convite para a primeira convocatória.

Artigo 19.º

1- São só permitidas deliberações sobre os assuntos expressos na ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem em apreciar o assunto.

2- Com exceção do preceituado nos números 3 e 4 do presente artigo, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3- As deliberações sobre alteração dos estatutos, sobre a destituição dos corpos sociais durante o exercício do seu mandato, sobre a alienação de bens imóveis ou sobre a constituição, sobre eles, de garantias reais, bem como para a aquisição de partes de capital social, ou a totalidade, de entidades exigem voto favorável de três quartos dos associados presentes.

4- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a todo o tempo a sua mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;
- b) Fixar a joia, quotas e quaisquer outras contribuições a pagar pelos associados;
- c) Apreciar e aprovar o relatório e as contas da associação, a apresentar anualmente pela direção, depois de sujeitos ao parecer do conselho fiscal;
- d) Apreciar e aprovar os orçamentos da associação;
- e) Interpretar e alterar os estatutos;
- f) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos e, designadamente, o regulamento previsto no artigo 30.º, número 3;
- g) Aprovar a criação das delegações ou secções a que se refere o artigo 29.º e a constituição de comissões ou grupos de trabalho que importem um encargo permanente para a associação;
- h) Julgar os recursos interpostos pelos associados dos atos da direção;
- i) Autorizar a constituição ou a participação no capital social de outras entidades;
- j) Autorizar a alienação de bens imóveis ou constituição, sobre eles, de garantias reais;
- k) Deliberar a dissolução da associação e a forma da respetiva liquidação;
- l) Pronunciar-se sobre qualquer assunto de interesse para a realização dos objetivos da associação.

Artigo 21.º

1- A destituição dos corpos sociais durante o exercício do seu mandato só pode ser decretada em assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para tal efeito.

2- No caso de ser deliberada a destituição, a assembleia geral elegerá imediatamente uma comissão de três associados, no pleno gozo dos seus direitos, para exercer interinamente as respetivas funções. A eleição dos

novos corpos sociais realizar-se-á no prazo de sessenta dias, sendo a data daquela logo designada pela assembleia que proceder à destituição.

Artigo 22.º

1- Quando houver lugar a votações, cada associado dispõe de um voto, independentemente da sua categoria e do número dos seus representantes presentes.

2- Salvo para efeito de eleições, os associados podem fazer-se representar por outros associados mediante carta dirigida ao presidente da mesa, só podendo, porém, cada um deles representar até seis associados.

c) Direção

Artigo 23.º

1- A direção é composta por um número ímpar de membros, no mínimo de 5, sendo um presidente, e os restantes vice-presidentes.

2- O vice-presidente que substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos, será designado na primeira reunião de direção após a tomada de posse.

3- A direção, na sua primeira reunião, designará também os vice-presidentes que coordenarão as atividades de cada setor, 2 rodas, ferragens e mobiliário.

Artigo 24.º

1- Compete fundamentalmente à direção representar, dirigir e administrar a associação, praticando tudo o que for necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.

2- Cumpre, assim, designadamente, à direção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Promover a realização dos fins associativos;
- c) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e nomear e exonerar o respetivo pessoal;
- d) Elaborar o relatório anual das atividades associativas e apresentá-lo, com as contas e o parecer do conselho fiscal, à apreciação e votação da assembleia geral;
- e) Elaborar os orçamentos da associação e submetê-los à apreciação e votação da assembleia geral;
- f) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
- g) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de delegações, secções ou grupos de trabalho;
- h) Elaborar os regulamentos internos da associação;
- i) Aprovar e classificar os associados, nos termos do número 2 e 3 do artigo 6.º;
- j) Excluir os associados com base no disposto nos artigos 9.º e 10.º, número 3;
- k) Aplicar sanções disciplinares;
- l) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da associação.

3- A direção pode nomear, para suporte e acompanhamento diário da sua atividade, um secretário-geral.

4- A direção pode permitir, através de ato de delegação de poderes, que o secretário-geral da associação pratique os atos de administração ordinária necessários à prossecução dos fins associativos.

5- No ato de delegação deve a direção especificar os poderes que são delegados ou que o secretário-geral pode praticar.

6- Os atos de administração praticados pelo secretário-geral ao abrigo da delegação de poderes valem como se tivessem sido praticados pela direção.

7- A direção pode emitir diretivas ou instruções vinculativas para o secretário-geral sobre o modo como devem ser exercidos os poderes delegados.

Artigo 25.º

1- A direção reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for convocada pelo seu presidente.

2- A direção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente ou substituto em exercício, além do seu voto, o voto de desempate.

4- O presidente é substituído, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente designado substituto do presidente.

Artigo 26.º

1- Ao presidente, e na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente em exercício, cumpre representar a direção em juízo e fora dele, podendo, no entanto, delegar as suas funções em qualquer outro membro da direção.

2- Para obrigar a associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente (ou do vice-presidente designado pela direção).

d) Conselho fiscal

Artigo 27.º

1- O conselho fiscal é constituído por três vogais efetivos, um dos quais servirá de presidente.

2- O presidente é substituído na sua falta ou impedimento por um vogal por si designado.

Artigo 28.º

O presidente do conselho fiscal pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção em que sejam tratados assuntos de carácter administrativo.

Artigo 29.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Pronunciar-se sobre os atos administrativos e financeiros da direção;
- b) Prestar à direção a colaboração que lhe seja solicitada para a elaboração dos orçamentos da associação;
- c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhes servem de suporte, a extensão da caixa e a existência de quaisquer bens ou valores pertencentes à associação;
- d) Elaborar anualmente relatório sobre a sua ação fiscalizadora e dar parecer sobre o relatório, balanço e contas e propostas de carácter administrativo ou financeiro apresentadas pela direção;
- e) Pronunciar-se obrigatoriamente sobre a dissolução e forma de liquidação da associação;
- f) Velar pelo exato cumprimento da lei e dos estatutos.

e) Delegações

Artigo 30.º

1- A associação pode criar delegações, secções, comissões ou grupos de trabalho de cada sector com carácter permanente ou transitório ou qualquer outro sistema de organização descentralizada, se tal vier a julgar-se conveniente para melhor realização dos fins associativos.

2- A criação de delegações ou secções previstas no número anterior será proposta pela direção ou por um grupo de, pelo menos, dez associados no pleno gozo dos seus direitos e aprovada nos termos do artigo 19.º, alínea 2).

3- A organização e funcionamento das secções ou delegações a que se refere o presente artigo deve ser objeto de regulamento próprio e serem dirigidas pelo vice-presidente da direção do respetivo sector.

f) Comissões e grupos de trabalho

Artigo 31.º

1- Podem ser criados, dentro da associação, comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente ou transitório, para apreciação e estudo de problemas específicos ou para a realização dos objetivos sociais.

2- A criação de comissões ou grupos de trabalho que implique para a associação encargos permanentes deverá ser sancionada pela assembleia geral.

3- As comissões ou grupos de trabalho devem ser dirigidos, sempre que possível, por um membro da direção.

g) Conselho estratégico

Artigo 32.º

1- O conselho estratégico é um órgão de consulta da associação e reúne, no mínimo, uma vez por ano, para acompanhar a ação desenvolvida e transmitir orientações sobre as opções futuras que devem ser tomadas.

2- A presidência do conselho estratégico cabe, por inerência, ao presidente da assembleia geral.

3- O Presidente da direção é membro efetivo deste órgão e participa em todas as suas reuniões.

4- O conselho estratégico é composto por pessoas e/ou entidades de reconhecido relevo nas áreas industriais, técnicas, universitárias, educativas, sociais, com percurso profissional ou académico notório, que possam contribuir para apoiar a definição da estratégia de médio e longo prazo da associação, no máximo de 25.

5- Os membros do conselho estratégico são escolhidos de comum acordo entre o presidente da direção e o presidente da assembleia geral.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direção indica, no mínimo 50 % dos seus elementos.

7- Os membros são convidados pelo, ou em nome do presidente da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 33.º

1- As receitas da associação são constituídas:

- a) Pelo produto das joias e quotas pagas pelos associados;
- b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização de serviços;
- c) Por quaisquer outras receitas legítimas.

2- As despesas da associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, retribuições do pessoal e de todos os demais encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se

Artigo 34.º

1- As receitas e encargos da associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.

2- O orçamento ordinário deve ser apresentado no mês de novembro do ano anterior àquele a que respeitar. Além do orçamento ordinário poderão ser elaborados os orçamentos suplementares que forem julgados necessários.

Artigo 35.º

Pertence à direção organizar e manter na devida ordem os serviços de contabilidade e tesouraria da associação, sob a fiscalização do conselho fiscal, sendo as contas submetidas anualmente à apreciação da assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 36.º

1- Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da associação.

2- Constitui infração disciplinar o não cumprimento dos deveres impostos pelos presentes estatutos.

3- A pena a aplicar pode consistir em simples censura, advertência, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.

4- A pena deve ser sempre proporcional à gravidade da falta, ficando a expulsão reservada para os casos de grave violação de deveres fundamentais.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 37.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 38.º

1- A dissolução da associação só pode ser deliberada em assembleia geral especialmente convocada para

esse fim, devendo ser aprovada de acordo com o disposto no artigo 19.º, número 4.

2- No caso de dissolução a liquidação será realizada nos termos estabelecidos pela assembleia geral e legislação aplicável.

Artigo 39.º

Serão elaborados regulamentos necessários a uma conveniente aplicação dos estatutos e a uma adequada organização dos serviços.

Registado em 13 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****Associação Industrial e Comercial do Café - AICC - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 27 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2018.

Artigo segundo

A Associação Industrial e Comercial do Café - AICC tem a sua sede no Porto, na Rua do Monte da Póvoa 134, 4580-156 Paredes, podendo, mediante deliberação da assembleia geral, estabelecer delegações, sucursais ou quaisquer outras formas de representação, em qualquer parte do território nacional.

Registado em 18 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de outubro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2014.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Natureza jurídica e denominação

A Associação Portuguesa de Analistas Clínicos - APAC, doravante designada por associação ou APAC, é uma associação representativa das pessoas singulares ou coletivas que sejam proprietárias de laboratórios de análises clínicas/patologia clínica/medicina laboratorial, de capitais privados e com estabelecimento em território nacional.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

- 1- A APAC tem âmbito nacional e sede em Lisboa.
- 2- Fica vedado, em qualquer circunstância, à APAC fixar a sua sede em instalações pertencentes a associados ou a pessoas coletivas em que os associados tenham participação ou a que estejam, direta ou indiretamente, ligados.

Artigo 3.º

Duração

A APAC durará por tempo indeterminado.

Artigo 4.º

Fins da associação

1- A APAC tem por finalidades representar as entidades previstas no artigo 1.º, com vista à defesa dos seus interesses comuns, tanto profissionais como económicos, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as atividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei em vigor ou estatutos.

2- A APAC procurará, designadamente:

- a) Estabelecer e reforçar, por todas as formas, o entendimento e cooperação entre os seus associados;
- b) Contribuir para o progresso da atividade desenvolvida pelos seus associados, nomeadamente através da

difusão de conhecimentos técnicos e científicos;

- c)* Fomentar as boas práticas e a qualidade nos laboratórios de análises clínicas;
- d)* Estimular a investigação;
- e)* Diligenciar a melhoria das condições legais e administrativas do exercício da atividade, acompanhando a sua evolução e contribuindo para a solução dos seus problemas específicos;
- f)* Orientar e defender as atividades dos seus sócios, combatendo por todas as formas a concorrência ilegal e desleal e o exercício da atividade com infração dos preceitos legais ou regulamentares aplicáveis;
- g)* Defender a sustentabilidade financeira dos laboratórios de análises clínicas;
- h)* Reunir e fornecer aos associados as informações que lhe sejam solicitadas, designadamente em matéria de relações de trabalho;
- i)* Assegurar a coordenação da atividade com os sectores afins e defender os seus interesses legítimos no domínio da política social, económica, financeira e fiscal;
- j)* Promover a defesa da imagem dos laboratórios de análises clínicas, realizando ou apoiando iniciativas com esse fim;
- k)* Promover ou apoiar iniciativas donde resultem benefícios para o sector das análises clínicas e para a saúde pública;
- l)* Criar, promover ou apoiar iniciativas empresariais das quais resultem benefícios para o setor das análises clínicas;
- m)* Exercer todas as atividades que estejam compreendidas no seu âmbito de representação e não sejam expressamente vedadas por lei;
- n)* Colaborar com outras associações, nacionais e estrangeiras, para o fomento da medicina laboratorial.

Artigo 5.º

Competência

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo 4.º, a APAC deverá, nomeadamente:

- a)* Manter em funcionamento serviços administrativos, técnicos, científicos, jurídicos e outros que se revelem indispensáveis, fixando os respetivos regulamentos internos;
- b)* Recorrer à colaboração de organizações nacionais e internacionais, bem como de especialistas consultores;
- c)* Efetuar os inquéritos e os estudos necessários à realização dos fins associativos;
- d)* Estabelecer, no que não dependa de diploma legal, e propor ou promover, no caso contrário, que as instâncias competentes fixem ou revejam os preceitos regulamentares e as normas a observar no exercício da atividade;
- e)* Fiscalizar o cumprimento pelos associados e por terceiros das disposições legais e regulamentares a que a atividade se encontra sujeita;
- f)* Aplicar aos associados as sanções que sejam da sua competência nos termos dos estatutos, dos regulamentos e normas emanadas da associação ou da lei;
- g)* Estudar e propor ao Governo ou a outras entidades da Administração Pública, bem como a organizações de empresas privadas, quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estruturação e o desenvolvimento do sector de análises clínicas e/ou medicina laboratorial e para a melhoria das condições gerais de exercício da atividade;
- h)* Filiar-se em quaisquer organizações de interesse para a prossecução dos seus fins específicos e constituir, com organizações similares, associações de coordenação e de defesa dos interesses comuns;
- i)* Colaborar com todas as instituições de saúde, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, em ordem à defesa da saúde pública e dos interesses comuns;
- j)* Colaborar com a Ordem dos Farmacêuticos, com a Ordem dos Médicos, com outras associações representativas do sector de análises clínicas, ou da área da saúde, com as Faculdades de Farmácia e de Medicina, nas ações profissionais, técnicas e científicas que visem defender os interesses dos associados da associação, a nível nacional, europeu e internacional;
- k)* Representar os associados junto das entidades públicas ou privadas em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses do sector de análises clínicas;
- l)* Negociar e celebrar, com entidades públicas ou privadas, acordos, convenções ou contratos, seja sobre a prestação de serviços de saúde por parte dos seus associados, seja no âmbito da contratação coletiva de trabalho;
- m)* Controlar a qualidade dos serviços de saúde prestados pelos seus associados;

- n) Promover iniciativas de investigação e desenvolvimento sobre análises clínicas e medicina laboratorial;
- o) Promover a realização de cursos, seminários, congressos e outras manifestações de natureza pedagógica, científica e cultural;
- p) Constituir ou fazer parte de sociedades, qualquer que seja a sua forma ou natureza, cuja atividade possa contribuir para uma mais eficaz prossecução dos fins da associação;
- q) Criar ou apoiar instituições particulares de solidariedade social ou outras de natureza e fins análogos.

Artigo 6.º

Comunicação

As decisões da associação, no âmbito das suas atribuições e nos termos do artigo anterior, serão levadas ao conhecimento dos associados através de meios digitais ou de qualquer outra forma de comunicação.

Artigo 7.º

Regulamento

Os regulamentos emanados da associação e as normas por ela estabelecidas, depois de aprovados pelos órgãos competentes, entram em vigor no dia imediatamente seguinte à sua publicação.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 8.º

Categorias dos associados

- 1- A APAC é constituída pelos associados.
- 2- A associação tem as seguintes categorias de associados:
 - a) Associados efetivos;
 - b) Associados honorários.

SECÇÃO I

Dos associados efetivos

Artigo 9.º

Requisitos para admissão dos associados efetivos

- 1- Podem ser associados efetivos, as pessoas singulares ou coletivas que sejam proprietárias de laboratórios de análises clínicas/patologia clínica, de capitais privados e com estabelecimento em território nacional.
- 2- Os associados efetivos que sejam pessoas coletivas são representados perante a associação pelos gerentes e administradores.
- 3- As pessoas coletivas também podem ser representadas junto da associação pelos seus sócios, acionistas e trabalhadores que integrem o respetivo quadro de pessoal, desde que tais categorias estejam devidamente mandatadas para o efeito.

Artigo 10.º

Direitos dos associados efetivos

São direitos dos associados efetivos:

- a) Participar e intervir nas assembleias gerais, discutindo e votando todos os assuntos que às mesmas forem submetidos;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da associação;
- c) Beneficiar em termos de perfeita igualdade com os demais associados efetivos de todas as iniciativas da associação, nomeadamente, manifestações científicas, técnicas ou culturais;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da associação as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela;

- e) Utilizar os serviços da associação, nos termos regulamentares;
- f) Examinar as contas da associação nas épocas e nas condições estabelecidas pela lei e pelos estatutos;
- g) Exercer os demais direitos que para eles resultem dos estatutos e dos regulamentos da associação;
- h) Fiscalizar e participar aos órgãos competentes todas as infrações de que tenham conhecimento, em especial as que afetem a responsabilidade coletiva dos associados efetivos ou os seus interesses comuns.

Artigo 11.º

Deveres dos associados efetivos

São deveres dos associados efetivos:

- a) Pagar a quota nos termos estabelecidos;
- b) Desempenhar os cargos para que forem eleitos, salvo a verificação de impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- c) Cumprir os estatutos e os regulamentos aplicáveis à sua atividade, incluindo os emanados da associação;
- d) Cumprir as resoluções dos órgãos da associação;
- e) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- f) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua ação;
- g) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos estatutos;
- h) Cumprir os acordos, convenções ou contratos, sobre a prestação de serviços de saúde que sejam outorgados pela associação;
- i) Participar, nos trinta dias posteriores à data da sua ocorrência, as alterações verificadas na estrutura societária dos laboratórios de análises clínicas/patologia clínica/medicina laboratorial;
- j) Participar, nos trinta dias posteriores à data da sua ocorrência, o encerramento ou liquidação da sociedade.

Artigo 12.º

Atualização da inscrição

A inscrição dos associados efetivos deverá atualizar-se sempre que o justifiquem quaisquer alterações verificadas na propriedade dos laboratórios de análises clínicas ou nas sociedades proprietárias dos laboratórios de análises clínicas.

Artigo 13.º

Caducidade da inscrição

A inscrição caduca, nomeadamente:

- a) Pelo encerramento definitivo do laboratório de análises clínicas;
- b) Pela morte do associado efetivo;
- c) Pela declaração de insolvência do associado efetivo.

Artigo 14.º

Admissão dos associados efetivos

- 1- A decisão de admissão de associados efetivos é da competência da direção.
- 2- Os pedidos são instruídos com os elementos necessários à identificação do laboratório de análises clínicas e do seu representante e à demonstração de que o interessado cumpre as obrigações legais relacionadas com o exercício da atividade e preenche os requisitos exigidos nos estatutos.
- 3- Podem ser fixados em regulamento interno, a aprovar pela assembleia geral, os documentos e elementos que os interessados devem apresentar para comprovação dos requisitos exigidos nos estatutos.
- 4- A direção pode exigir informações e elementos complementares que entenda necessários.
- 5- Da decisão da direção sobre o pedido de admissão cabe recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado efetivo.

Artigo 15.º

Exclusão dos associados efetivos

- 1- Serão excluídos de associados efetivos:
 - a) Os que pedirem a sua exclusão;

- b)* Os que deixem de reunir os requisitos para a sua admissão;
 - c)* Os que não paguem as respetivas quotas durante doze meses consecutivos;
 - d)* Os que forem condenados por crime suscetível de afetar o prestígio da associação;
 - e)* Os que pratiquem atos graves de concorrência desleal, violem normas fundamentais a que se encontra sujeita a atividade ou por qualquer outra forma ponham em causa a defesa dos interesses coletivos;
 - f)* Os que, por qualquer forma, lancem dolosamente o descrédito sobre a associação ou sobre os seus associados.
- 2- A exclusão de associado efetivo é da competência da direção.
- 3- Da decisão da direção sobre a exclusão de associado efetivo cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 16.º

Readmissão dos associados efetivos

- 1- Serão readmitidos como associados efetivos aqueles que o solicitem e:
- a)* No caso previsto na alínea *b)*, do número 1, do artigo anterior, voltem a reunir os requisitos para a sua admissão;
 - b)* No caso previsto na alínea *c)*, do número 1, do artigo anterior, liquidem todas as quantias em dívida à associação;
 - c)* Nos casos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)*, do número 1, do artigo anterior, sejam reabilitados, ilibados ou se comprove que deixaram de se verificar as razões determinantes da exclusão.
- 2- Da decisão da direção sobre o pedido de readmissão cabe recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado efetivo.

Artigo 17.º

Direitos dos associados efetivos excluídos ou cuja inscrição caducou

O associado efetivo que por qualquer forma deixe de pertencer à associação não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da associação, não ficando vinculado ou protegido pelos acordos, convenções ou contratos celebrados pela associação com outras entidades públicas ou privadas.

SECÇÃO II

Dos associados honorários

Artigo 18.º

Requisitos para admissão dos associados honorários

- Podem ser associados honorários da associação:
- a)* As pessoas singulares, nacionais ou estrangeiros, que se tenham distinguido no exercício profissional, técnico ou científico relativo às análises clínicas, ou que, pelo seu prestígio ou por terem contribuído de modo relevante para a dignificação e desenvolvimento da associação, sejam mercedores de tal distinção;
 - b)* As pessoas coletivas nacionais ou estrangeiras, inscritas como associados em associações congéneres, desde que estas concedam aos associados da APAC, regime de reciprocidade.

Artigo 19.º

Direitos dos associados honorários

- 1- Os associados honorários usufruem de todos os benefícios, serviços e iniciativas da associação que se encontram à disposição dos associados efetivos, salvo decisão em sentido contrário da direção, e excetuando o direito de eleger ou ser eleito para os órgãos da associação.
- 2- Os associados honorários podem dirigir recomendações a qualquer órgão da associação e ser nomeados para o conselho científico ou para grupos de trabalho.
- 3- Os associados honorários previstos no artigo anterior estão isentos do pagamento de quotas desde que a respetiva associação conceda aos associados da APAC regime de reciprocidade.

Artigo 20.º

Deveres dos associados honorários

São deveres dos associados honorários:

- a) Desempenhar os cargos para que forem nomeados, salvo impedimentos ou motivos de escusa admitidos;
- b) Cumprir os estatutos e os regulamentos aplicáveis à sua atividade, incluindo os emanados da associação;
- c) Cumprir as resoluções dos órgãos da associação;
- d) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
- e) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da associação e para a eficácia da sua ação;
- f) Cumprir todas as demais obrigações que resultem da lei e dos estatutos.

Artigo 21.º

Atualização e caducidade da inscrição, admissão, exclusão e readmissão de associados

A atualização e caducidade da inscrição, bem como a admissão, a exclusão e a readmissão de associados, rege-se pelo disposto nos artigos 12.º a 16.º respetivamente e com as devidas adaptações.

CAPÍTULO III

Do regime financeiro

Artigo 22.º

Receitas da associação

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das quotas a pagar pelos associados;
- b) As contribuições ou donativos de pessoas singulares ou coletivas, de entidades ou de organismos, nacionais ou estrangeiros;
- c) As doações que lhe venham a ser feitas e os legados ou heranças de que seja beneficiária;
- d) Os rendimentos dos seus bens;
- e) As importâncias que cobre por serviços prestados, no exclusivo âmbito da prossecução do objeto social;
- f) O produto das multas impostas aos associados nos termos dos estatutos e regulamentos;
- g) Quaisquer outros rendimentos permitidos por lei.

Artigo 23.º

Quotas

O associado efetivo fica sujeito ao pagamento de uma quota anual ou semestral, consoante a respetiva opção.

Artigo 24.º

Despesas da associação

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos estatutos e dos regulamentos e normas por ela editados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 25.º

Movimento de fundos

- 1- A associação manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efetivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por meio de cheque.
- 2- O movimento das importâncias depositadas será feito mediante transferência bancária ou cheque assinado por dois elementos dos órgãos sociais, sendo um deles obrigatoriamente o tesoureiro ou o presidente e por qualquer membro da direção.

Artigo 26.º

Aquisição e alienação de bens

- 1- A associação poderá adquirir bens a título gratuito.
- 2- A associação só poderá adquirir a título oneroso, os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários à consecução dos fins.
- 3- A aquisição de bens imóveis, a título oneroso, bem como a sua alienação, depende sempre de autorização da assembleia geral.

Artigo 27.º

Orçamento

- 1- A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto, ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar pela assembleia geral, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.
- 2- A proposta do orçamento ordinário de cada exercício deverá ser submetida pela direção à assembleia geral até 31 de dezembro do ano anterior.
- 3- Os orçamentos suplementares serão igualmente submetidos a deliberação da assembleia geral.

Artigo 28.º

Ano social

O ano social corresponde ao ano civil.

Artigo 29.º

Relatório, balanço e contas anuais

- 1- A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral, até 31 de março do ano seguinte, o relatório, balanço e contas de cada exercício.
- 2- O secretariado da APAC disponibilizará por meios digitais, com antecedência não inferior a 10 dias da data da reunião da assembleia geral, exemplares do relatório, balanço e contas da direção, para exame dos associados.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 30.º

Órgãos da associação

A associação tem os seguintes órgãos:

- a) Assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 31.º

Elegibilidade

- 1- Só poderão ser eleitos os associados efetivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Os associados efetivos podem ser eleitos para mais do que um órgão da associação, desde que pertencente à mesma lista.
- 3- O mesmo associado efetivo não poderá pertencer, simultaneamente, a mais do que uma lista.

Artigo 32.º

Eleição

Os membros dos órgãos da associação são eleitos em assembleia geral, por maioria simples de votos, entre listas que apresentem os seguintes requisitos:

- a) Sejam constituídas por associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos;
- b) Indiquem candidatos para todos os lugares a preencher e sejam acompanhadas de declarações destes em como aceitam ser candidatos.

Artigo 33.º

Comissão eleitoral

1- São asseguradas iguais oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições para os órgãos da associação.

2- Os processos eleitorais serão fiscalizados por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- A comissão eleitoral caberá ainda preparar e acompanhar o processo eleitoral, nos termos dos regulamentos eleitorais em vigor.

Artigo 34.º

Escrutínio secreto

As eleições, seja qual for o órgão da associação que a elas tenha de proceder, serão sempre feitas por escrutínio secreto.

Artigo 35.º

Ato de voto

1- É obrigatório a realização do ato eleitoral para as eleições para os órgãos sociais da APAC, o qual terá lugar em local a designar na convocatória do ato eleitoral e que deverá ser concretizado, preferencialmente, de modo presencial.

2- Admite-se o voto por correspondência, a ser operacionalizado e concretizado de acordo com o regulamento interno.

3- Admite-se ainda o voto eletrónico, a ser operacionalizado e concretizado de acordo com o regulamento interno.

Artigo 36.º

Mandato

1- O mandato dos órgãos da APAC é de três anos, podendo os seus titulares ser reeleitos sucessivamente.

2- Os órgãos da APAC podem ser destituídos, no todo ou em parte, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito pelo seu presidente, a requerimento de, pelo menos, um quinto dos associados efetivos.

3- A assembleia geral que delibere a destituição dos órgãos da associação nos termos do número anterior, elege os órgãos ou elementos substituídos.

Artigo 37.º

Exercício de cargos

1- Os associados exercerão pessoal e gratuitamente os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação ou nomeados, podendo ser reembolsados das despesas que efetuarem por virtude desse exercício, desde que devidamente documentadas e por força de verbas orçamentadas para esse fim.

2- Os associados efetivos exercem os cargos para que tenham sido eleitos nos órgãos da associação através dos seus gerentes, administradores, ou pelos seus sócios, acionistas e trabalhadores do quadro, quando devidamente mandatados pela pessoa coletiva.

3- A representação dos associados efetivos nos órgãos sociais da APAC, deve ser concretizada de modo a obstar que o representante desse associado seja designado para mais de um órgão social.

4- No caso de falta de quórum de algum órgão por vacatura de lugares, realizar-se-ão eleições intercalares exclusivamente para os lugares vagos, cessando os novos membros as suas funções no fim do mandato para

que haviam sido eleitos os membros anteriores.

5- Estas eleições intercalares não se realizarão se a vacatura de lugares por falta de quórum ocorrer até um ano antes das datas previstas para as eleições normais de fim de mandato, cabendo à direção a nomeação dos membros que ocuparão interinamente os lugares vagos.

6- Excetua-se do preceituado no número anterior o cargo de presidente da direção que, independentemente de qualquer prazo, será ocupado automática e interinamente pelo vice-presidente da direção.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 38.º

Composição

A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 39.º

Presidência da assembleia

1- A assembleia geral é presidida por um presidente.

2- O presidente da assembleia geral é eleito em ato eleitoral.

3- Faltando à reunião da assembleia geral, o presidente é substituído pelo associado efetivo que a assembleia geral designar.

Artigo 40.º

Atribuições do presidente

Incumbe ao presidente da assembleia geral:

- a) Dirigir os trabalhos da assembleia geral, na conformidade da lei e dos estatutos;
- b) Promover a elaboração e aprovação das atas e assiná-las;
- c) Despachar e assinar todo o expediente que diga respeito à assembleia geral;
- d) Dar posse aos associados efetivos eleitos para os órgãos sociais no prazo máximo de 30 dias;
- e) Comunicar a todos os associados efetivos as deliberações tomadas nas reuniões.

Artigo 41.º

Competências da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir o respetivo presidente, a direção e o conselho fiscal;
- b) Apreciar e deliberar sobre o relatório, balanço e contas, plano de atividades e orçamento de cada exercício;
- c) Aprovar, sob proposta da direção, os regulamentos internos da associação;
- d) Resolver os casos omissos nos estatutos e nos regulamentos internos, de harmonia com as disposições legais e os princípios aplicáveis;
- e) Autorizar a aquisição de bens imóveis a título oneroso e a sua alienação a qualquer título;
- f) Decidir dos recursos para ela interpostos de decisões da direção;
- g) Deliberar sobre as alterações aos estatutos e a dissolução e liquidação da associação;
- h) Exercer todos os demais poderes que lhe sejam atribuídos pelos estatutos;
- i) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto para que seja convocada.

Artigo 42.º

Reunião da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.

2- A assembleia reúne ordinariamente:

a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direção, e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior;

b) No último trimestre de cada ano, para apreciar e votar o plano de atividades e o orçamento para o exercício do ano seguinte;

c) De três em três anos e no último trimestre, para a eleição dos órgãos sociais.

3- A assembleia reúne extraordinariamente por convocação do respetivo presidente, a pedido da direção, do conselho fiscal ou de um quinto dos associados efetivos em pleno direito.

Artigo 43.º

Convocação da assembleia geral

1- A convocação das assembleias gerais é feita pelo respetivo presidente, mediante o envio, por correio eletrónico, de aviso convocatório dirigido para o endereço eletrónico dos associados efetivos.

2- No aviso indicar-se-á o dia, a hora e o local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- É admissível, caso o presidente assim o entenda, que a assembleia se realize por videoconferência, de acordo com o regulamento interno.

4- Os elementos de escrita e demais documentos referentes à ordem de trabalhos deverão ser disponibilizados pelo secretariado da APAC, para consulta dos associados efetivos, desde a data da convocatória até dez dias antes da realização da assembleia geral.

5- As deliberações tomadas sobre matéria estranha à ordem do dia são anuláveis.

Artigo 44.º

Quórum

1- A assembleia geral só pode funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes pelo menos metade dos associados efetivos.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados efetivos, em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida pelos associados efetivos, só poderá funcionar se estiverem presentes pelo menos metade dos requerentes.

Artigo 45.º

Ato de voto

1- Cada associado efetivo tem direito a um voto.

2- Nenhum associado efetivo poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias que lhes digam individualmente respeito ou em que haja conflito de interesses entre a associação e o associado efetivo.

3- É permitido o voto por procuração nas seguintes condições:

a) Cada associado efetivo não poderá representar mais de três outros associados efetivos;

b) A procuração pode ser conferida em documento particular ou em simples carta, dirigida ao presidente da assembleia geral;

c) A assinatura do associado efetivo mandante deve ser reconhecida por notário ou abonada por outros dois associados efetivos, com exclusão do mandatário;

d) No referido documento deve especificar-se claramente o mandatário e a assembleia geral a que a procuração respeita.

Artigo 46.º

Maiorias

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados efetivos presentes ou representados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos, bem como sobre a integração da associação ou a destituição dos órgãos sociais, exigem, para serem aprovadas, o voto favorável de três quartos do número de associados efetivos presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação só poderá ser aprovada com o voto favorável de três quartos do número total de associados efetivos.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 47.º

Composição

- 1- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro.
- 2- A direção pode ser composta, ainda, por dois vogais efetivos.
- 3- As listas concorrentes à eleição para a direção deverão indicar o cargo que cada um dos respetivos elementos ocupará na direção.
- 4- O presidente e o vice-presidente deverão ser obrigatoriamente licenciados em farmácia, licenciados em ciências farmacêuticas ou detentores do mestrado integrado em ciências farmacêuticas, com a especialidade em análises clínicas, ou licenciados em medicina ou detentores do mestrado integrado em medicina, com a especialidade em patologia clínica.
- 5- Os associados efetivos que sejam pessoas singulares e que não preencham os requisitos previstos no número anterior, deverão indicar o diretor técnico do seu laboratório de análises clínicas; os sócios que sejam pessoas coletivas deverão indicar um representante que preencha os requisitos previstos no número anterior, o qual deverá, ainda, ser titular do capital ou de uma fração do capital da pessoa coletiva ou desempenhar as funções de diretor técnico do laboratório de análises clínicas.

Artigo 48.º

Competências

A direção tem os mais amplos poderes de administração e gestão, na conformidade da lei e dos estatutos, competindo-lhe, designadamente:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele, nomeadamente, junto das associações congéneres nacionais ou estrangeiras, podendo constituir mandatários;
- c) Admitir os associados, declarar a caducidade da respetiva inscrição e deliberar sobre a sua exclusão e readmissão;
- d) Criar o conselho científico ou grupos de trabalho, aprovar os respetivos regulamentos de funcionamento e nomear os seus elementos;
- e) Organizar cursos de aperfeiçoamento, seminários, conferências, congressos e outras manifestações de natureza idêntica, de modo a promover a formação especializada e contínua;
- f) Editar revistas, separatas e outras publicações de interesse para os associados;
- g) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação da assembleia geral ordinária;
- h) Definir e submeter à apreciação da assembleia geral as linhas fundamentais da associação e da atividade a desenvolver pelos órgãos diretivos;
- i) Sujeitar à apreciação da assembleia geral os planos plurianuais e programas anuais de ação que elabore;
- j) Fazer aprovar pela assembleia geral o orçamento ordinário de cada exercício e os orçamentos suplementares, se existirem;
- k) Gerir os fundos da associação;
- l) Fixar o valor da quota e das taxas a cobrar por serviços prestados;
- m) Organizar os serviços, contratar e demitir o respetivo pessoal e fixar as suas remunerações;
- n) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias decisões;
- o) Negociar convenções coletivas de trabalho;
- p) Intermediar, com entidades públicas ou privadas, acordos, convenções ou contratos, sobre a prestação de serviços de saúde por parte dos seus associados, de acordo com a política de desenvolvimento sectorial;
- q) Elaborar e submeter à consideração da assembleia geral as medidas, regulamentos, procedimentos e normas a que deve sujeitar-se a atividade ou que possam contribuir para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições do exercício da atividade
- r) Elaborar e propor à assembleia geral os regulamentos internos da associação;
- s) Apresentar à assembleia geral o seu relatório anual, o balanço e contas do exercício;
- t) Instaurar procedimentos disciplinares e aplicar, aos responsáveis, as sanções a que os mesmos estejam sujeitos nos termos dos estatutos, dos regulamentos da associação e das disposições legais em vigor;

- u) Celebrar acordos com associações congéneres nacionais ou estrangeiras;
- v) Tomar as resoluções administrativas e praticar os atos de gestão indispensáveis à realização dos fins da associação e que não sejam da competência dos outros órgãos.

Artigo 49.º

Convocação e funcionamento

A direção reúne sempre que for convocada pelo seu presidente ou pela maioria dos seus membros e funcionará logo que também esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 50.º

Maioria

As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente o voto de desempate.

Artigo 51.º

Deliberações

A direção pode tomar deliberações em reuniões de direção ou através de correio eletrónico.

Artigo 52.º

Quem obriga a associação

1- A associação obriga-se:

- a) Pela assinatura de dois dos membros da direção, uma das quais a do tesoureiro ou presidente, sempre que se trate de movimentação de fundos;
- b) Através de mandatários, legalmente habilitados pela direção, com poderes específicos.

2- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por membro da direção ou funcionário qualificado a quem tenham sido atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 53.º

Composição

1- A assembleia geral elegerá um conselho fiscal, composto por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2- Em caso de impedimento definitivo, o presidente é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 54.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Dar parecer sobre as contas da associação, a apresentar anualmente pela direção à assembleia geral;
- b) Apresentar à direção as sugestões que considere convenientes.

Artigo 55.º

Convocação e funcionamento

1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo seu presidente e obrigatoriamente uma vez por ano para apreciação do relatório, balanço e contas anuais ou ainda com a direção, sempre que esta, ou o próprio conselho fiscal, o solicite.

2- O conselho fiscal funcionará logo que também esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente o voto de desempate.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Artigo 56.º

Infrações disciplinares

As violações dos estatutos, das deliberações da assembleia geral e da direção, constituem infrações disciplinares.

Artigo 57.º

Procedimento disciplinar

- 1- A instauração de procedimento disciplinar e respetiva tramitação é da competência da direção.
- 2- O procedimento disciplinar será instaurado por participação de qualquer associado efetivo ou oficiosamente quando os factos sejam do conhecimento da direção.
- 3- O associado efetivo é notificado da nota de culpa e para apresentar a sua defesa escrita, no prazo de 30 dias, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento dos factos.
- 4- A associação não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez testemunhas no total.
- 5- As notificações serão feitas por carta registada com aviso de receção.
- 6- Apresentada a defesa escrita e realizadas as diligências probatórias, a direção decidirá, cabendo da sua decisão recurso para a assembleia geral se a pena for igual ou superior à da alínea c) do artigo seguinte.
- 7- O recurso previsto no número anterior deve ser interposto no prazo de 15 dias, contados da data da notificação da decisão feita nos termos do número 2.

Artigo 58.º

Sanções

- 1- As infrações disciplinares ficam sujeitas às seguintes sanções:
 - a) Advertência;
 - b) Censura;
 - c) Multa;
 - d) Suspensão até dois anos;
 - e) Expulsão.
- 2- Constitui infração disciplinar grave, passível de expulsão, o não cumprimento dos acordos, convenções e contratos outorgados pela associação, bem como os procedimentos contrários a deliberações legítimas dos órgãos estatutariamente competentes, que se traduzam em grave violação do dever de solidariedade coletiva e prejudiquem a prossecução de interesses associativos fundamentais.
- 3- A multa a que se refere a alínea c) do número 1 deste artigo terá um valor mínimo equivalente a 10 vezes o valor da quota mensal e máximo equivalente a 200 vezes o valor da mesma quota, que estiver em vigor à data da infração.
- 4- As sanções previstas no número 1 deste Artigo são igualmente aplicáveis à infração aos regulamentos e normas da associação, se estes não estabelecerem sanções diversas.

Artigo 59.º

Pagamento de multas

- 1- As multas devem ser liquidadas no prazo de 30 dias a contar da data da notificação, feita nos termos do número 2 do artigo precedente, ou, em caso de recurso, 30 dias após a notificação feita pelo presidente da assembleia geral.
- 2- O pagamento da multa poderá ser feito por utilização de qualquer quantitativo do infrator que se encontre em poder da associação.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 60.º

Liquidação

A liquidação da associação, quando a ela haja lugar, será feita pelos liquidatários que a assembleia geral para o efeito designar.

Artigo 61.º

Extinção

A extinção judicial ou voluntária da APAC rege-se pelas disposições legais em vigor.

Registado em 18 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Felgueiras - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de março de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2007.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins**Introdução**

Em 2 de agosto de 1975 foi transformada em Associação Comercial de Felgueiras o anterior Grémio do Comércio do Concelho de Felgueiras. Posteriormente, em 29 de novembro de 1982, foi a mesma alterada quanto à sua denominação para Associação Comercial e Industrial de Felgueiras, a qual é novamente alterada para Associação Empresarial de Felgueiras, que se rege pelas disposições seguintes:

Artigo 1.º

A associação denomina-se Associação Empresarial de Felgueiras.

Artigo 2.º

A Associação Empresarial de Felgueiras é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos, constituída em conformidade e ao abrigo da legislação que for aplicável.

Artigo 3.º

A Associação Empresarial de Felgueiras representa a actividade profissional do conjunto das empresas comerciais e industriais deste concelho, que dela sejam associadas.

Artigo 4.º

A associação tem a sua sede na Av. Dr. Ribeiro de Magalhães, Edifício Felgueiras, 1.º andar, Bloco 2, da cidade de Felgueiras, podendo mudá-la por deliberação da direcção.

Artigo 5.º

A associação tem por objectivo:

1- A representação e defesa dos interesses comuns de todos os associados, tendo em vista o respectivo progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- a) Realizando em cooperação com os seus associados, uma política com vista à resolução dos seus problemas;
- b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos associados;

- c) Colaborando com a administração pública, através de uma efectiva audiência, em matéria de relações de trabalho, previdência, crédito, etc.;
 - d) Oferecendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respectivo desenvolvimento;
 - e) Conjugando a sua actividade com a de outras associações congéneres para a resolução de problemas comuns.
 - f) Procurando a defesa dos seus associados contra práticas de concorrência desleal, por todos os meios ao seu alcance.
- 2- A prossecução de acções de carácter formativo, social e comunitário, nomeadamente;
- a) Acções de formação profissional e/ou profissionalizante e de desenvolvimento de capacidades empreendedoras;
 - b) Acções de carácter formativo e social potenciadoras da qualificação dos recursos humanos e de reconversão e inserção no mercado de trabalho para não integrados;
 - c) Realização de acções de carácter formativo e comunitário em parceria ou não, com entidades privadas, públicas ou sem fins lucrativos.

Artigo 6.º

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da associação:

- a) Manutenção de serviços administrativos com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;
- b) Constituição de comissões permanentes ou eventuais para estudo dos problemas dos ramos de actividade comercial e industrial que a associação representa;
- c) Negociação de contratação colectiva de trabalho com os sindicatos em nome e representação dos associados.

CAPÍTULO II

Sócios

Artigo 7.º

São admitidos como sócios, as pessoas singulares ou colectivas que no concelho de Felgueiras exerçam a actividade comercial ou industrial.

Artigo 8.º

A admissão é da competência da direcção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no Artigo anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação.

§ 1.º Quando pela direcção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação e deliberação da assembleia-geral.

§ 2.º O associado que seja pessoa colectiva designará de entre os seus representantes legais, aquele que o representará perante a associação, devendo o facto constar na respectiva proposta de admissão, para o efeito devidamente autenticada.

§ 3.º A todo o tempo a pessoa colectiva pode substituir o seu representante.

§ 4.º A admissão de qualquer associado só pode ser recusada desde que o candidato não preencha os requisitos estatutários.

Direitos e obrigações

Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Tomar parte nas assembleias-gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
- b) Eleger e ser eleito, nas condições referidas na alínea anterior;
- c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos do número 2 do artigo 19.º, capítulo III;
- d) Sugerir, por escrito, à direcção tudo quanto julgue de interesse para a associação ou das actividades comerciais e industriais que ela representa;

- e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas em regulamento próprio a elaborar pela direcção;
- f) Usufruir de todas as demais regalias a que pelo estatuto ou regulamentos internos lhe sejam consignados.

Artigo 10.º

São deveres do associado:

- a) Exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado;
- b) Pagar de uma só vez a jóia de inscrição e pontualmente a quotização mensal que lhe for fixada de acordo com a tabela aprovada pela assembleia-geral;
- c) Observar os estatutos da associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;
- d) Comparecer às assembleias-gerais e reuniões para que for convocado;
- e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da associação.

Artigo 11.º

Perde a qualidade de associado:

- a) O que tenha deixado de exercer a actividade que legitimou a sua admissão como associado;
- b) O que tenha praticado actos contrários aos objectivos da associação, ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;
- c) O que tenha em débito mais de dois meses de quotas, não liquidar tal débito dentro do prazo que por carta registada lhe for comunicado;
- d) O que for condenado por sentença transitada em julgamento por crime de difamação contra qualquer associado ou associados, quando aquele se refira ao exercício da respectiva actividade;
- e) O que apresente o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da assembleia-geral.

§ 1.º Nos casos referidos nas alíneas b), d) e e) a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direcção.

§ 2.º Nos casos referidos nas alíneas a) e c) a exclusão é da competência da direcção que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez pago o débito.

§ 3.º A quotização dos três meses seguintes à exclusão, ou pedido de demissão, é sempre devida pelo sócio excluído, qualquer que tenha sido a razão que lhe deu motivo.

Infracção e disciplina

Artigo 12.º

Sem prejuízo das infracções aos preceitos legais vigentes, constitui infracção disciplinar:

- a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 10.º salvo se relativamente à alínea a) daquele artigo o associado tenha idade superior a 70 anos, ou apresente razões justificativas que depois de apreciadas pela assembleia-geral, sejam por esta consideradas válidas;
- b) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.

Artigo 13.º

As infracções disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
- c) Suspensão dos direitos do associado até seis meses;
- d) Exclusão.

§ 1.º A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) são da competência da direcção mediante a instauração de processo disciplinar sumário, cabendo recurso por escrito para a assembleia-geral no prazo de quinze dias após a data de notificação da penalidade.

§ 2.º Havendo recurso, a aplicação das sanções previstas no § anterior ficará suspensa até deliberação da assembleia-geral.

§ 3.º Só à assembleia-geral compete, sob proposta da direcção, aplicar a pena de exclusão.

§ 4.º Quando a assembleia-geral tenha que tomar deliberações sobre a aplicação de penalidades, aquelas serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

§ 5.º Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada e sem que lhe seja concedido prazo não inferior a oito dias para apresentar a sua defesa.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 14.º

São órgãos sociais da associação: a assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

1- O mandato dos membros da assembleia-geral, direcção e conselho fiscal é trienal.

2- No caso de vacatura em qualquer dos órgãos, de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efectividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias, a partir da data em que, pelo presidente da assembleia-geral for declarado vago o cargo ou cargos, terminando o mandato de novo eleito ou eleitos no fim do triénio dos órgãos sociais em exercício.

3- Vagando o cargo de tesoureiro da direcção, os restantes membros poderão designar entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

4- As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão, nos quais serão especificados os cargos a desempenhar, não podendo nenhum associado figurar em mais de que um dos órgãos electivos.

5- Cada associado só tem direito a um voto.

6- Não é permitida a reeleição para o mesmo cargo em qualquer órgão social, depois de cumpridos dois mandatos sucessivos.

Artigo 16.º

No exercício dos cargos da direcção, pode um membro ser remunerado quando seja chamado pela mesma a chefiar os serviços da associação.

Quando houver lugar a deslocação dos membros dos órgãos sociais em exercício, estes terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efectuem em função da sua representação.

§ único. As despesas deverão ser documentadas para poderem ser reembolsadas.

Assembleia-geral

Artigo 17.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados ou seus representantes referidos no § 2.º, artigo 8.º do capítulo II, e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2- Ao presidente incumbe convocar as assembleias-gerais e dirigir os respectivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais.

3- Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respectivas actas.

Artigo 18.º

À assembleia-geral compete:

1- Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal e respectivos membros substitutos.

2- Estabelecer as quotizações e jóias a pagar pelos associados.

3- Destituir os corpos gerentes.

4- Apreciar e deliberar sobre:

a) Os orçamentos ordinários ou suplementares elaborados pela direcção;

b) O relatório e contas anual da direcção;

c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direcção;

d) Quaisquer actos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;

e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afectos, ou sobre os quais a direcção entenda ouvi-la;

f) No caso de destituição dos corpos gerentes será eleita uma comissão gestora até à realização de novas eleições, só podendo a destituição verificar-se por votação numérica superior à obtida pelos destituídos em eleição.

5- Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direcção ou do conselho fiscal.

Artigo 19.º

A assembleia-geral reunirá:

1- Ordinariamente até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano findo, e outra vez até 30 de novembro a fim de deliberar sobre o orçamento do ano seguinte.

2- Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, a pedido da direcção ou do conselho fiscal; ou ainda quando, por escrito, seja requerida por um número de associados, no gozo dos seus direitos, não inferior a 10% do número total de sócios efectivos da associação.

3- Quando a reunião da assembleia-geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos sócios que a requereram.

Artigo 20.º

A convocação da assembleia-geral será feita por meio de aviso postal ou email, expedido para cada um dos sócios com a antecedência mínima de oito dias, devendo no mesmo ser indicado o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem dos trabalhos.

Artigo 21.º

A assembleia-geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos sócios, e meia hora mais tarde com qualquer número de sócios presentes.

Artigo 22.º

As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém, ou seja requerido por algum dos sócios presentes.

1- As deliberações sobre a dissolução da associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, 75 % da totalidade dos sócios.

Direcção

Artigo 23.º

A direcção será composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais, e seus substitutos.

Artigo 24.º

Compete à direcção:

a) Representar a associação em todos os actos e cerimónias que julgue convenientes para prestígio da colectividade e em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins da associação; contratar pessoal e fixar-lhe remuneração;

c) Admitir e demitir sócios e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;

d) Requerer a convocação da assembleia-geral e do conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;

e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;

f) Submeter à apreciação e aprovação do conselho fiscal e da assembleia-geral o orçamento anual;

g) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas bem como o parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;

h) Praticar todos os actos necessários à realização dos fins estatutários da associação.

Artigo 25.º

1- A direcção reunirá sempre que julgue necessário e for convocada pelo presidente, ou pela maioria dos seus membros efectivos, e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria. Deve, porém, reunir, pelo menos, uma vez em cada mês.

2- Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

Artigo 26.º

Para obrigar a associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direcção e do tesoureiro e, na falta de um deles, dois vogais em exercício.

Artigo 27.º

Sempre que a direcção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada actividade comercial ou industrial, poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma actividade, que poderá juntar a si sem direito a voto, mas somente com funções de esclarecimento e consulta. Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direcção, para tal designado.

Conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e respectivos substitutos.

Artigo 29.º

Ao conselho fiscal incumbe:

- a) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Das secções

Artigo 30.º

A direcção poderá agrupar os associados segundo as afinidades do ramo de actividade que exerçam.

Artigo 31.º

Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia, sempre sem prejuízo de orientação superior da direcção será definido em regulamento, por este órgão social.

Artigo 32.º

Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos artigos anteriores, a direcção da associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integrem essa secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

Artigo 33.º

Às comissões a que se refere o artigo anterior competirá promover o estudo das soluções que interessem ao ramo de actividade que representem, colaborando com a direcção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direcção dê a sua aprovação.

CAPÍTULO IV

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 34.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das quotas e jóias pagas pelos sócios;
- b) O produto de multas que forem aplicadas;
- c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

Artigo 35.º

A direcção elaborará anualmente e até 1 de novembro, o orçamento para o ano seguinte.

Artigo 36.º

A direcção deverá apresentar o relatório e contas anual, ao conselho fiscal até 15 de fevereiro do ano subsequente.

CAPÍTULO V

Da alteração dos estatutos

Artigo 37.º

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respectivo projecto ser facultado a todo o associado que o desejar, pelo menos até 15 dias antes da assembleia-geral que sobre a mesma alteração deliberar.

CAPÍTULO VI

Da dissolução e liquidação

Artigo 38.º

Em caso de dissolução a assembleia-geral que votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições da liquidação e bem assim, o destino a dar ao saldo final uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 39.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 40.º

Todo o activo e passivo de Grémio do Comércio do concelho de Felgueiras, organismo corporativo de constituição facultativa criado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 24715, serão transferidos para esta associação, ficando desde logo a pertencer-lhe de direito e de facto.

Artigo 41.º

São considerados associados da associação, com dispensa de qualquer formalidade, as pessoas singulares ou colectivas que à data da aprovação destes estatutos, sejam sócios do Grémio do Comércio do concelho de Felgueiras.

Artigo 42.º

A actual direcção do Grémio do Comércio do concelho de Felgueiras funcionará como comissão directiva a partir da data da reunião desta assembleia-geral, competindo-lhe praticar todos os actos necessários à realização dos fins da associação e convocar, no prazo de trinta dias após a publicação no diário do governo dos estatutos, a assembleia-geral para eleger a mesa, a direcção e o conselho fiscal, e para aprovar a tabela de quotizações e a jóia a pagar pelos sócios a que se refere o número 2 do artigo 18.º dos estatutos, devendo ainda conferir a posse aos corpos gerentes eleitos.

Registado em 14 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Felgueiras - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de dezembro de 2021 para o mandato de três anos.

Direção	Associado	Representado por
Presidente	José Luís Moniz Magalhães Barros	José Luís Moniz Magalhães Barros
Secretário	Joia da Europa, SA	Joana Rita Martins Ferreira
Tesoureiro	Fernando Moreira Pereira, Unipessoal, L. ^{da}	Fernando Moreira Pereira
Vogal	Felraposo - Transportes Mercadorias, L. ^{da}	Manuel António Alves Pires
Vogal	Talho de Estradinha, L. ^{da}	Francisco Manuel Sousa Teixeira
Suplente	Gomes & Leite, L. ^{da}	João de Sousa Teixeira
Suplente	Felmáquinas - Máquinas e Acessórios para Calçado, L. ^{da}	Paulo Fernandes Teixeira

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Totiva Gabinete Técnico de Contabilidade Brigantino L.^{da}, representada pela Maria João Gonçalves Rodrigues.

Vice-presidente - Patrício Teixeira Afonso, representada por Patrício Teixeira Afonso.

Vice-presidente - Evolvenet- Desenvolvimento Web e Sistema Informático L.^{da}, representada por Jorge Manuel da Cunha Varejão.

Secretário - Razão Animada- Academia, Unipessoal, L.^{da}, representada por Jorge Medeiros da Costa.

Tesoureiro - Excentrirebeld L.^{da}, representada por Elisabete Maria Fernandes Parreira.

Vogal - Humberto Romano & Filhos L.^{da}, representada por Juliana Rita Andrade Silva.

Vogal - Filipe & Benites - Acabamentos em Edifícios Unipessoal, L.^{da}, representado por Márcio Paulo da Silva Filipe.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****AENEBEIRA - Associação Empresarial do Nordeste da Beira - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de abril de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Tomas Manuel Trigo Martins.

Vice-presidentes:

Jorge Miguel Graça Lourenço, em representação da empresa ViniLourenço, Unipessoal, L.^{da}

Secundino do Nascimento, em representação da empresa FLOPONOR, SA.

Secretário - Filipe Afonso Pires.

Tesoureiro - Ana Sofia dos Santos Paulos, em representação da empresa Eliseu & Filhos, L.^{da}

Vogais:

António Joaquim da Fonseca Ramalho Pina, em representação da empresa Afonso & Filhos, L.^{da}

Felisberto Pereira, em representação da empresa Pereira & Sequeira, L.^{da}

José Manuel Fonseca, em representação da empresa Trancosopedra, L.^{da}

Rui Alberto Simão Saraiva, em representação da empresa Fonseca & Saraiva, L.^{da}

Suplentes:

António Germano Madeira Pedro, em representação da empresa Germano & Duarte, L.^{da}

Ilídio Rosário Rodrigues, em representação da empresa CBEAL - Carnes Beira Alta, L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

APL - Administração do Porto de Lisboa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Mariana Raquel Aguiar Mendes Teixeira.

Ana Maria Carvalho Simões Soares da Costa.

Ricardo António Ciríaco Conceição.

Ricardo João Costa Alves Pessoa.

Maria Dulce do Nascimento Reis Paulino e Gil.

Suplentes:

José Carlos Fialho Guerreiro.

Ricardo Filipe Piloto Saramago.

Maria de Lurdes Marques Gaspar.

Carlos Augusto Martins de Serpa Carvalho.

Registado em 17 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

BNP Paribas - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Maricel Borghelli.
Alexandre Huchet.
Eduardo Teixeira Fernandes.
Luís Alves.
Rafaela Santos.
Filipe Barrantes.
Rodrigo Azevedo.
André Moura Carvalho.
Sonia Dal Cason.
Cátia Teixeira.
Marco Almeida.

Suplentes:

Andreia Cavaleiro.
André Farias Chagas.
Rui Filipe Monteiro.
Tomás Silva Teixeira.
Ana Luíza Freire.
Stella Reis.
Sara Simões.
Sara Petrucci.
Carlos Gimenes.
Nadia Pompilio.
Ana Vaz.

Registado em 17 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Acciona Facility Services, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do SUL-SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Acciona Facility Services, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que nos dias 1 e 4 de setembro de 2023, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Acciona Facility Services, SA.

Sede: Rua General Humberto Delgado, n.º 2, 1.º esquerdo 2685-340 Prior Velho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Font Salem Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Font Salem Portugal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.^{as}. a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa, Font Salem Portugal, SA, no dia 26 de julho de 2023, conforme convocatória anexa.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Serviços Municipalizados de Castelo Branco - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, realizada em 24 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022.

Efetivos:

José Manuel Marques Ribeiro dos Santos.
Paula Alexandra Duarte Justo Moreira.

Suplentes:

Luís Manuel Cardoso Marques.
José Alberto Valente Rocha.

Registado em 17 abril de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 21 a fl. 160 livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e 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

- **Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TURISMO DE NATUREZA E AVENTURA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹**

QUALIFICAÇÃO DESCRIÇÃO GERAL	Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura. Conceber, planear, organizar, acompanhar e avaliar programas de turismo de natureza e aventura, enquadrando autonomamente os clientes participantes, sob o ponto de vista técnico, turístico e ambiental, em atividades correspondentes à sua área e nível de especialização e participando na gestão e manutenção de instalações e equipamentos.
---	---

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

Organização do referencial de competências e do referencial de formação

Componente de formação geral e científica

Código UC ²	N.º UC	Unidades de competência	Código UFCD	N.º UFCD	Unidades de formação de curta duração	Carga horária	
UC00035	01	Desenvolver competências pessoais e criativas	UFCD00035	01	Desenvolvimento pessoal e criativo	25	
UC00077	02	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	UFCD00077	02	Técnicas de comunicação e <i>storytelling</i>	25	
UC00078	03	Interagir em inglês na prestação de informação sobre o turismo	UFCD00078	03	Comunicação em inglês na prestação de informação sobre o turismo	50	
UC00031	04	Criar e desenvolver ideias de negócio	UFCD00031	04	Ideias e oportunidades de negócio	50	
Total de carga horária e de pontos de créditos						150	15

Componente de formação tecnológica UC e UFCD obrigatórias

Código UC	N.º UC	Unidades de competência	Código UFCD	N.º UFCD	Unidades de formação de curta duração	Carga horária	Pontos de crédito
UC00079	01	Implementar as normas legais e adotar práticas de qualidade nos programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00079	01	Animação turística - Legislação e qualidade	50	4,50
UC00080	02	Gerir grupos em programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00080	02	Gestão de grupos em programas de turismo de natureza e aventura	50	4,50
UC00081	03	Implementar regras de segurança e técnicas de gestão de risco em programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00081	03	Segurança e gestão do risco em programas de turismo de natureza e aventura	50	4,50
UC00082	04	Implementar técnicas de orientação e navegação em programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00082	04	Orientação e navegação em turismo de natureza e aventura	50	4,50
UC00083	05	Avaliar informação climatológica, meteorológica e atmosférica em programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00083	05	Climatologia e meteorologia em programas de turismo de natureza e aventura	25	2,25
UC00084	06	Gerir instalações fixas e equipamentos afetos ao turismo de natureza e aventura	UFCD00084	06	Gestão de instalações fixas e equipamentos afetos ao turismo de natureza e aventura	50	4,50
UC00085	07	Interpretar e comunicar informação sobre a paisagem e os valores naturais em programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00085	07	Paisagem e valores naturais em turismo de natureza e aventura	50	4,50
UC00086	08	Interpretar e comunicar informação sobre o património cultural em programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00086	08	Património cultural em programas de turismo de natureza e aventura	50	4,50
UC00087	09	Criar e divulgar programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00087	09	Criação e divulgação de programas de turismo de natureza e aventura	50	4,50
UC00088	10	Organizar e avaliar programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00088	10	Organização e avaliação de programas de turismo de natureza e aventura	50	4,50

² Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação desenhada em termos de resultados de aprendizagem. Os códigos assinalados a laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações desenhadas em termos de resultados de aprendizagem.

Código UC	N.º UC	Unidades de competência	Código UFCD	N.º UFCD	Unidades de formação de curta duração	Carga horária	Pontos de crédito
UC00089	11	Atuar em situações de emergência em programas de turismo de natureza e aventura	UFCD00089	11	Atuação em situações de emergência em turismo de natureza e aventura	25	2,25
UC00090	12	Acompanhar e dinamizar programas de caminhadas e outras atividades pedestres	UFCD00090	12	Caminhadas e outras atividades pedestres	50	4,50
UC00091	13	Acompanhar e dinamizar programas de passeios e atividades em bicicleta	UFCD00091	13	Passeios e outras atividades em bicicleta	50	4,50
UC00092	14	Interagir em inglês em programas de animação turística	UFCD00092	14	Comunicação em inglês em programas de animação turística	50	4,50
UC00093	15	Interagir em língua estrangeira em programas de animação turística ³	UFCD00093	15	Comunicação em língua estrangeira em programas de animação turística	50	4,50
Total de carga horária e de pontos de créditos						700	63

Para obter a qualificação de **Técnico/a Especialista em Turismo de Natureza e Aventura**, para além das UC/UFCD obrigatórias, terão também de ser realizadas UC/UFCD Opcionais correspondentes ao total de **150 horas ou ao total de 13,50 pontos de crédito**: 100 horas (9 pontos de crédito) a selecionar da área - Outros programas de turismo de natureza e aventura, e 50 horas (4,50 pontos de crédito) a selecionar da área -Transversal.

UC e UFCD opcionais

Área - Outros programas de turismo de natureza e aventura

Código UC	N.º UC	Unidades de competência	Código UFCD	N.º UFCD	Unidades de formação de curta duração	Carga horária	Pontos de crédito
UC00094	01	Acompanhar e dinamizar programas com manobras de cordas	UFCD00094	01	Manobras de cordas	50	4,50
UC00095	02	Acompanhar e dinamizar programas de canoagem e rafting (em lagos e rios até classe II)	UFCD00095	02	Canoagem e rafting (em lagos e rios até classe II)	50	4,50
UC00096	03	Acompanhar e dinamizar programas de escalada (até grau de dificuldade 5)	UFCD00096	03	Escalada (até grau de dificuldade 5)	50	4,50
UC00097	04	Acompanhar e dinamizar programas de paintball	UFCD00097	04	Paintball	50	4,50
UC00098	05	Acompanhar e dinamizar programas de birdwatching	UFCD00098	05	Birdwatching	50	4,50
UC00099	06	Acompanhar e dinamizar programas de canyoning (até grau de dificuldade V2/A2)	UFCD00099	06	Canyoning (até grau de dificuldade V2/A2)	50	4,50
UC00100	07	Acompanhar e dinamizar programas de windsurf (em águas calmas)	UFCD00100	07	Windsurf (em águas calmas)	50	4,50
UC00101	08	Acompanhar e dinamizar programas de stand-up paddle (em águas calmas)	UFCD00101	08	Stand-up paddle (em águas calmas)	50	4,50
UC00102	09	Acompanhar e dinamizar programas de coasteering (até ao grau de dificuldade blue line)	UFCD00102	09	Coasteering (até ao grau de dificuldade blue line)	50	4,50
UC00103	10	Acompanhar e dinamizar programas em vias ferrata (até ao grau de dificuldade k3)	UFCD00103	10	Vias ferrata (até ao grau de dificuldade K3)	50	4,50

³ Esta UC deverá ser desenvolvida ou reconhecida considerando uma das seguintes línguas estrangeiras: Alemão, espanhol, francês, finlandês, holandês, italiano, mandarim, norueguês, russo ou sueco.

UC e UFCD opcionais

Área - Transversal

Código UC	N.º UC	Unidades de competência	Código UFCD	N.º UFCD	Unidades de formação de curta duração	Carga horária	Pontos de crédito
UC00033	11	Comunicar e interagir em contexto profissional	UFCD00033	11	Comunicação e relacionamento interpessoal em contexto profissional	50	4,50
UC00034	12	Colaborar e trabalhar em equipa	UFCD00034	12	Colaboração e trabalho em equipa	50	4,50
UC00056	13	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	UFCD00056	13	Turismo acessível e inclusivo	25	2,25
UC00038	14	Prestar informação sobre o setor do turismo	UFCD00038	14	O setor do turismo	25	2,25
UC00044	15	Interagir em inglês no serviço de informação turística	UFCD00044	15	Comunicação em inglês no serviço de informação turística	50	4,50
UC00071	16	Interagir em língua estrangeira no serviço de informação turística ⁴	UFCD00071	16	Comunicação em língua estrangeira no serviço de informação turística	50	4,50
UC00032	17	Elaborar o plano de negócios	UFCD00032	17	Plano de negócios	50	4,50
Total de carga horária e de pontos de crédito da componente de formação tecnológica						850	76,50

⁴ Esta UC deverá ser desenvolvida ou reconhecida considerando uma das seguintes línguas estrangeiras: Alemão, Espanhol, francês, finlandês, holandês, italiano, mandarim, norueguês, russo ou sueco.

6. ALTERAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

Retificação dos códigos das seguintes UFCD:

11028 - Passa a 11037

11029 - Passa a 11038

11030 - Passa a 11039

11031 - Passa a 11040

11032 - Passa a 11041 11033 - Passa a 11042

Esta retificação tem efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2022.