

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 36/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Matosinhos e Leça da Palmeira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 37/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova de Poiares e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 38/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alcútem e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 35
- Acordo coletivo de trabalho n.º 39/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Porto Santo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 43
- Acordo coletivo de trabalho n.º 40/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal das Caldas da Rainha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 50

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Turismo do Porto e Norte de Portugal, ER (TPNP, ER) - Eleição 59
- INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, IP - Eleição 60

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- Duopipe Systems, Unipessoal L.ª (Pedrogão Grande) - Autorização de laboração contínua 61
- Duopipe Systems, Unipessoal L.ª (Vila do Conde) - Autorização de laboração contínua 63

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial	65
– Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outra/texto consolidado	67
– Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro - Alteração salarial e outras	92
– Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Revisão global	100
– Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Revisão global	125
– Acordo de empresa entre a CELBI, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Alteração salarial e outras	150
– Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Deliberação da comissão paritária	164
– Acordo de adesão entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra	167
– Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação	169

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) - Alteração	170
--	-----

II – DIREÇÃO:

– Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavadarias e Afins do Centro - Eleição	175
– Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Eleição	176
– Sindicatos dos Marinheiros Mercantes de Portugal - Eleição	177

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Federação Portuguesa de Associações de Suicultores (FPAS) - Alteração	178
---	-----

II – DIREÇÃO:

– Federação Portuguesa de Associações de Suicultores (FPAS) - Eleição	186
– RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Eleição	187

- APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Eleição 188
- ACISVR - Associação Comercial Industrial e Serviços de Vila Real - Eleição 189

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- APPDA - Lisboa, Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo - Eleição 190

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Câmara Municipal da Maia - Convocatória 191
- Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP) - Convocatória 192
- Bresfor - Indústria do Formol, SA - Convocatória 193

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 36/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Matosinhos e Leça da Palmeira e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Matosinhos – Leça da Palmeira, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 20 (vinte) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP 347/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 6 de junho de 2016, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excepcionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

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

4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

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

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- O período de férias referido no número anterior vence-se no dia 1 de Janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

3- Ao período de férias referido no número um acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- Tendo em conta o disposto no número 5, do artigo 126º da LTFP, de que a duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, nos termos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, as partes acordam em encetar negociações para o efeito no prazo de dois anos contados a partir da assinatura do ACEP.

Cláusula 16.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 18.^a

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 20.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente aos valores definidos pela legislação aplicável;

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

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

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

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

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 26.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 30.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Direito de consulta e proposta

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

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 25^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 34.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 23.^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^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 36.^a

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
 - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
 - c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
 - d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
 - e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 37.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 38.^a

Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
- 3- Compete ao EP:
 - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 39.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 40.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 41.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 42.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 43.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 44.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Leça da Palmeira, 18 de Janeiro de 2023.

Pela Freguesia de Matosinhos e Leça da Palmeira:

Sr. Paulo António Gomes Ramos de Carvalho, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Matosinhos - Leça.

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

Sra. Ana Maria Barros Moreira, na qualidade de membro da direção nacional do STAL e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e *Sra. Maria Clara Martins Nogueira*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 15 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 28/2023, a fl. 46 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 37/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova de Poaires e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que o Município de Vila Nova de Poaires, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

E considerando ainda a necessidade de gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito dos planos de contingência financeira que não pode deixar de ser assegurado;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado de ACEP, entre a Câmara Municipal de Vila Nova de Poaires, representada pelo Presidente da Câmara Municipal, João Miguel Sousa Henriques, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos representado pelo Secretário Nacional, Albino Casimiro Mendes Silva e pela Secretária Nacional, Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Vila Nova de Poaires, filiados no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores do Município, que não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2- O presente Acordo é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado por LTFP, aplicando-se no âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 150 trabalhadores.

4- O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no sindicato outorgante e também aqueles que iniciem funções no Município, salvo oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e terá uma vigência de 1 (um) ano, renovando-se por iguais período, desde que a Lei do Orçamento de Estado, anual, o permita e condicionado ao parecer favorável do Fundo de Apoio Municipal.

2- Relativamente à matéria constante na Cláusula 25.^a (Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador), considera-se a entrada em vigor a 01 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em 35 horas semanais e 7 diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e Sábado;
- d) Outros.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

5- Para os trabalhadores que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários (artigo 108.º da LTFP).

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica, nos limites fixados no Programa de Apoio Municipal (PAM).

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;

e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída, fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída:

a) Período da manhã: das 8h30m às 12h00 ou das 9h00m às 13h00m

b) Período da tarde: das 13h00m às 16h30m ou das 14h00 às 17h00m

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho efetivo, por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

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 os 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, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

4- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído ou autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

Cláusula 8.^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, contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

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 7 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- O intervalo para refeição tem uma duração de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

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

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Município, quer do médico do trabalhador;

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

8- O regime de turnos é *permanente* quando o trabalho for prestado em todos os 7 dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

9- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 9.^a

Horário flexível (III.º LTFP)

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:00h e as 21:00h, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

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

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 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.

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

7- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de 7 horas diárias e de 35 horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas no n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

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

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos nor-

mais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

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

Cláusula 11.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sujeito ao regime jurídico do artigo 160.º da LTFP e no artigo 223.º do CT, nos limites fixados no PAM

Cláusula 13.^a

Período experimental

A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nas seguintes situações:

- a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;
- b) Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

3- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar, prevista nos n.ºs. 1 a 6 do artigo 162.º da TTFP pode ser substituída por descanso compensatório, nos termos do artigo 162.º, n.º 7 da LTFP.

Cláusula 15.^a

Teletrabalho

Pressupostos de aplicação do regime de Teletrabalho

1- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de Acordo entre empregador e trabalhador, nos termos do artigo 166.º do Código do Trabalho, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

2- O trabalhador tem direito a requerer o teletrabalho, nos termos do artigo 166.º-A do Código do Trabalho.

3- A duração e cessação do acordo de teletrabalho, respeitará o previsto no artigo 167.º do Código do Trabalho.

Cláusula 16.^a

Funções insuscetíveis de prestação de teletrabalho

São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem, pela sua natureza e conteúdo funcional, contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações.

Cláusula 17.^a

Horário

- 1- O horário de trabalho é definido nos mesmos termos que o horário de trabalho presencial.
- 2- No horário de trabalho, deve o trabalhador estar disponível para as solicitações que lhe sejam feitas pelo superior hierárquico, atendendo o telefone e respondendo aos contactos por via telemática.
- 3- O empregador pode impor a utilização de ligação à rede protegida do serviço (VPN) para a realização de todas ou algumas das tarefas, podendo determinar a ligação à mesma durante o horário de trabalho.

Cláusula 19.^a

Local de prestação de teletrabalho

- 1- Na ausência de acordo em contrário, o local de prestação de teletrabalho é o do domicílio do trabalhador.
- 2- O trabalhador assegura as condições de higiene, conforto e privacidade no local de prestação de teletrabalho.
- 3- O empregador pode exigir ao trabalhador, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a visita ao local de trabalho para controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho. A visita ao local de trabalho apenas pode ser efetuada durante o horário de trabalho praticado pelo teletrabalhador, na presença do mesmo ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 20.^a

Meios para a prestação de teletrabalho

A entidade empregadora fornece ao trabalhador os meios técnicos e tecnológicos necessários à prestação de teletrabalho e assistência ao seu funcionamento, desde que disponha de tais recursos e meios para o efeito.

Cláusula 21.^a

Deslocação do trabalhador às instalações do empregador

- 1- O trabalhador deve deslocar-se às instalações do empregador sempre que solicitado para o efeito, nos termos do n.º 2 do artigo 169.º-A do Código do Trabalho.
- 2- Na falta de acordo, pode o empregador:
 - a) Fixar um dia por semana para a prestação de trabalho presencial;
 - b) Convocar o trabalhador para prestar trabalho presencial, com a antecedência mínima de 24 horas e até ao limite de cinco dias por mês.
- 3- O disposto na presente cláusula não prejudica a presença obrigatória do trabalhador em:
 - a) Consultas e exames no âmbito da Medicina do Trabalho;
 - b) Diligências legais e diligências para o exercício do Poder Disciplinar do empregador;
 - c) Formação profissional presencial.
- 4- O empregador assegura no local de trabalho, para as ocasiões em que convoque o trabalhador para a prestação de trabalho presencial, um posto de trabalho que reúna as condições para a prestação de trabalho.
- 5- A violação do dever de deslocação às instalações do empregador nos termos prescritos na presente Cláusula constitui:
 - a) Falta disciplinar grave do trabalhador;
 - b) Fundamento para a denúncia do acordo de teletrabalho pelo empregador;
 - c) Fundamento para a exclusão do direito à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, salvo quanto às situações ao abrigo do disposto na lei.

Cláusula 22.^a

Direito ao desligamento

- 1- Os contactos do empregador com o trabalhador, por qualquer meio, devem ser feitos no horário de trabalho estabelecido, não sendo exigível qualquer resposta fora destes horários.

2- A ausência de resposta às solicitações ocorridas fora do período normal de trabalho não pode configurar numa penalização para o trabalhador.

Cláusula 23.^a

Segurança no tratamento da informação e proteção de dados pessoais

1- O trabalhador em regime de teletrabalho obriga-se a ser diligente no assegurar a segurança da informação tratada e a proteção de dados pessoais tratados pelo serviço, designadamente atuando de acordo com as instruções emanadas pelo serviço e reportando de imediato qualquer suspeita de risco para a segurança de informação e proteção de dados pessoais.

2- Sem prejuízo da responsabilidade penal e disciplinar pelo incumprimento das obrigações referidas no número anterior, a sua violação constitui fundamento para o empregador para a cessação da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 24.^a

Dispensa de serviço

Anualmente, irão ser realizadas algumas atividades, que permitirão o convívio entre os trabalhadores e dinamização de atividades:

- a) Dia do Funcionário;
- b) Magusto;
- c) Almoço de Natal.

Cláusula 25.^a

Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador, com tolerância de ponto ou ausência por doença, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 desta cláusula.

4- Se por razões de serviço a dispensa não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa ao serviço.

Cláusula 26.^a

Utilização da colónia de Quiaios

Todos os trabalhadores do Município poderão usufruir da colónia de Quiaios, beneficiando de um desconto, nos termos que vierem a ser acordados para aquele edifício.

Cláusula 28.^a

Faltas por falecimento de familiar

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta; até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, e, até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3- Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova, nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

Cláusula 29.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito, nos termos previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2- O trabalhador tem direito a faltar justificadamente, nos termos do artigo 134.º da LTFP.

Cláusula 30.^a

Feriado facultativo e/ou tolerância de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

2- A título de tolerância de ponto, a entidade empregadora compromete-se a dar ainda as seguintes dispensas:

a) A tarde de quinta-feira que antecede a Sexta-feira Santa;

b) O 24 de dezembro, véspera de Natal;

c) O 31 de dezembro ou o 2 de janeiro do ano seguinte, por opção do trabalhador e de acordo com as necessidades do serviço.

3- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4- Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo Empregador Público, nomeadamente o gozo de férias, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 31.^a

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

a) Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município/Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

b) Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:

i) Município ou Freguesia;

ii) Serviços municipalizados.

c) Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

d) Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

e) Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

f) Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

g) Perigo ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

h) Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

i) Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

j) Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

k) Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/ procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de Agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de Maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de Setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 32.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nos termos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação.

Cláusula 33.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores, as constantes na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 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 EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 36.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 37.^a

Competências

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

2- Os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho têm as suas competências legalmente previstas, nos termos artigo 73.º-B da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação.

Cláusula 38.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode ainda solicitar exames complementares de diagnóstico e/ou laboratoriais.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

Cláusula 39.^a

Ficha clínica

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

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica e individual do trabalhador e a ficha de aptidão/inaptidão.

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

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 40.^a

Ficha de Aptidão

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

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

Cláusula 41.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 42.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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.

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 44.^a

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 45.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 46.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

CAPÍTULO V

Disposições FinaisCláusula 47.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por 2 membros de cada parte.

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

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

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

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

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

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

Cláusula 48.^a**Divulgação**

O ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no Município de Vila Nova de Poiares, pelo que as partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vieram a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

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 a afixar no interior do órgão/serviço, em local e área apropriados, para

o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, não prejudicando o funcionamento normal do órgão ou serviços, e mediante autorização do local pelo Empregador Público.

Cláusula 50.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 51.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, 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 seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Vila Nova de Poiares, 20 de março de 2023.

Pelo empregador público:

João Miguel Sousa Henriques, presidente do Município de Vila Nova de Poiares.

Pela associação sindical:

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, na qualidade de mandatários:

Albino Casimiro Mendes Silva.

Carla Maria Godinho Madeira.

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 42/2023, a fl. 48 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 38/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alcútem e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, 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 Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Alcútem, necessária à satisfação de necessidades dos munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se aos trabalhadores vinculados por regime de contratos de trabalho em funções públicas que exerçam ou venham a exercer funções no Município de Alcútem, doravante designado por Entidade Pública (EP), filiados no STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 40 (quarenta) trabalhadores.

3- O presente ACEP aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar no STFPSSRA.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobre vigência

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 72/2016, publicado na II.ª Serie do *Diário da República* n.º 11 de 18/01/2016 é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 1 ano, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

- 1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, entre as 08h00 e as 20h00.
- 2- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm de ser fixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página de Internet do Empregador Público, doravante apenas designado abreviadamente por EP.

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

- 1- De acordo com o disposto no artigo 105º da LTFP, a duração dos períodos normais de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.
- 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 de trabalho extraordinário.
- 3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.
- 4- O EP não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.
- 5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.
- 6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, e desde que seja registada em livro próprio com a menção que foi devidamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

Cláusula 5.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

- 1- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEEP ou na Lei, 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.
- 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 complementar só podem deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior nos casos previstos no n.º 4 do artigo 124.º da LTFP.

Cláusula 6.^a

Modalidades de horário de trabalho

- 1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de Trabalho:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;
 - c) Jornada Contínua;
 - d) Horário desfasado;
 - e) Trabalho por turnos;
 - f) Isenção de horário de Trabalho.
- 2- As modalidades de horário de trabalho a aplicar nos serviços da Entidade Empregadora Pública são fixados por esta, depois de ouvidas as associações sindicais que outorgaram o presente ACEP.

Cláusula 7.^a**Horários específicos**

- 1- A requerimento do trabalhador o EP pode fixar horários de trabalho específicos, nomeadamente:
 - a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme a alínea e) do artigo 4.º da LTFP.
 - b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho.
- 2- Podem ainda ser fixados horários específicos a outros trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos, ouvidas as associações sindicais signatárias do presente ACEP.

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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.
- 2- A duração do intervalo de descanso será determinado tendo em consideração o disposto no n.º 1 da cláusula 5.^a

Cláusula 9.^a**Horário flexível**

- 1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.
- 2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.
- 3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas, incluindo a duração do trabalho extraordinário.
- 4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
 - a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), um na parte da manhã e outro na parte da tarde, os quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
 - b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é, no mínimo, de uma hora;
 - c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido semanalmente ou mensalmente.
- 5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 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;
- 6- No final de cada período de referência, há lugar:
 - a) À marcação de falta ou ½ falta, consoante o número de horas em débito, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
 - b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.
- 7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.
- 8- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.
- 9- A atribuição e o gozo de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para o mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

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, 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) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado

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 ou categorias, horas fixas diferentes de entrada e saída.

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

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

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

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- Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

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, nesse período, no espaço habitual 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 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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, o Município

obriga-se a 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 trocas 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 00.00 horas às 24.00 horas).

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, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, 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 Entidade Empregadora Pública 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.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

Cláusula 14.^a

Trabalhador noturno

1- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período referido na cláusula anterior uma certa parte de trabalho normal, correspondente a pelo menos duas horas por dia, nomeadamente os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de distribuição e abastecimento de água;
- b) Carreira de assistente operacional e assistente técnico, no serviço de ambulâncias e proteção civil;
- c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de recolha de lixo e inceneração.

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

3- O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º1 do artigo 117º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Encarregado operacional.

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.º1 do artigo 118.º da LTFP.

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção 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 e ao pagamento de trabalho extraordinário nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118º da LTFP.

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 dos 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 colaborador está afeto.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho extraordinário pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho extraordinário salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior 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, salvo em casos de força maior.

Cláusula 17.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho extraordinário fica sujeito aos limites fixados no n.º 2 do artigo 120.º da LTFP, que podem ser ultrapassados nas situações previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

2- O limite anual da duração do trabalho extraordinário previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é fixado em 150 horas.

Cláusula 18.^a

Interrupção Ocasional

1- Nos termos do artigo 197.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4º 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 da entidade empregadora pública;
- 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 ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 19.^a

Recompensa do desempenho

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

2- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas ao biénio 2019-2020.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

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

Cláusula 20.^a**Dispensas e faltas justificadas**

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.

CAPÍTULO III

Segurança, Higiene e Saúde no TrabalhoCláusula 21.^a**Princípio Geral**

A entidade empregadora pública obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho e bem assim a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes aplicáveis.

Cláusula 22.^a**Medicina no Trabalho**

A entidade empregadora pública promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante a prestação de serviços internos, externos ou mistos 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 trabalhadores.

Cláusula 23.^a**Eleição dos Representantes para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 281º a 284º do Código do Trabalho, aplicável pelo artigo 4º da LTFP, a entidade empregadora pública compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária em ordem à realização do ato eleitoral.

2- A entidade empregadora pública compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente através da disponibilização de uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e para a prossecução das tarefas de preparação, fiscalização e apuramento do ato eleitoral e bem assim da cedência e afetação dos meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários, tendo em vista a entrega e recolha de urnas eleitorais bem como a concretização dos demais atos relacionados com o processo eleitoral.

CAPÍTULO III

Disposições finaisCláusula 24.^a**Comissão Paritária**

1- A comissão paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administração e do Emprego público (DGAEP), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

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

8- As reuniões da comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

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

Cláusula 25.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente acordo.

Cláusula 26.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Município compromete-se a reunir sempre que tal 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 artº 340º da LTFP a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 27.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, 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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Alcoutim, 20 de março de 2023.

Pelo Município de Alcoutim:

Oswaldo dos Santos Gonçalves, na qualidade de presidente.

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

Rosa Maria dos Santos Batista Franco, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Maria Teresa Nunes Garcia, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 30 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 48/2023, a fl. 49 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 39/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Porto Santo e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município do Porto Santo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o seu período de vigência.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu integral cumprimento.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 30 (trinta) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

3- O presente ACEP substitui o anterior n.º 56/2019, publicado na II Série do *Diário da República*, n.º 76, de 17 de abril de 2019.

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho

diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o sábado.

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

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

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

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e comunicado à organização sindical.

5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse fato em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado no n.º 1 da Cláusula 3.^a.

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, 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, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de fato com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias;

f) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.

3- Os serviços obrigam-se a afixar as escalas de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e autorizadas, e desde que não originem a violação de normas legais imperativas.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquela 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 sujeito às regras seguintes:

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

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas 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 à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a.

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

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

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

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

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

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

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

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras especiais de verificação.

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

5- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes ficam sujeitos ao regime de isenção de horário nos termos dos respetivos estatutos.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^a**Limites do trabalho suplementar**

1- Ao abrigo do disposto no 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 de 200 horas por ano.

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

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

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

Cláusula 14.^a**Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acresce, sucessivamente, desde que o trabalhador tenha tido a última avaliação de desempenho positiva:

- a) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 39 anos de idade;
- b) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 49 anos de idade;
- c) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 59 anos de idade.

3- Ao período normal de férias constante do n.º 1 acrescem, ainda, 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho referente ao período anterior.

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

5- A falta de avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto na presente cláusula.

Cláusula 15.^a**Dispensas**

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

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

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

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

5- Os trabalhadores têm direito a gozar a terça-feira de Carnaval, sem perda de remuneração.

6- Aos trabalhadores que por força das suas funções não possam ser dispensados nos termos do número anterior deverá ser concedido um dia alternativo.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 16.^a**Crédito de horas**

1- Os representantes dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança no trabalho 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,

não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 17.^a

Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser afixado nos locais de trabalho.

Cláusula 18.^a

Participação dos trabalhadores

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

Cláusula 19.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes 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 atuar 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 convocadas.

Funchal, 11 de abril de 2023.

Pelo Município do Porto Santo:

Nuno Filipe Batista, na qualidade de presidente da Câmara Municipal do Porto Santo.

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

António João Mendonça Monteiro, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

José Maurício Carvalho, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 30 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 50/2023, a fl. 49 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 40/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal das Caldas da Rainha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificações dos serviços que os SMAS das Caldas da Rainha presta aos seus municípios e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e pessoal 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, 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 48 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 nos SMAS, 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

excepcionais, 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 continua requerida for manifesta e comprovadamente comprometedor 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 do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados, 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 sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas 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 4ª deste ACEP.

3- 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.

4- 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.

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

6- 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 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 3.º 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 Empregador 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 presente 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 coletivos

Cláusula 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

Divulgação

Cláusula 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 trabalhadores

Cláusula 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, 28 de fevereiro de 2023.

Pelo empregador público:

Vitor Manuel Calisto Marques, na qualidade de presidente do conselho de administração dos SMAS.

Pela associação sindical:

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

José Joaquim de Miranda Correia, na qualidade de presidente do sindicato e mandatário nos termos no artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Manuel dos Santos Pereira, na qualidade de dirigente nacional do STAL, e mandatário por efeito do disposto no artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 2 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 51/2023, a fl. 49 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Turismo do Porto e Norte de Portugal, ER (TPNP, ER) - Eleição

Eleição em 28 de março de 2023, para o mandato de 2 anos.

Efetivos:

Nuno Ferreira
Leonel Franco
Domingos Pereira

Suplentes:

Jaime Paçô
Fernanda de Jesus
Ana Figueiredo

Registado em 24 de abril de 2023, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 4/2023, a fl. 15 do Livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, IP - Eleição

Eleição em 23 de fevereiro de 2023, para o mandato 2023-2026.

Efetivos:

Maria Dulce Benavente Bernardino

Ana Cristina Caetano Moreira

Luís Manuel Machado Ventura

Rita Gomes Morais

João Paulo Mendes Fernandes

Suplentes:

Joana Isabel Silva de Albuquerque

Luísa Cardoso Ferreira Pereira Bastos

Parvin Danesh

Sandra do Carmo Peres de Queiroz

Sandra Isabel Sobreira Martins Curtinha

Registado em 2 de maio de 2023, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 5/2023, a fl. 15 do Livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Duopipe Systems, Unipessoal L.^{da} (Pedrogão Grande) - Autorização de laboração contínua

A empresa Duopipe Systems, Unipessoal L.^{da} com o NIF 515745286 e sede na Rua de Martinhães, n.º 143, 4485-188 Gião, freguesia de Gião, concelho de Vila do Conde, distrito do Porto, tendo como atividade licenciada a fabricação e comercialização de tubagens, acessórios, perfis de plástico, injeção de plásticos técnicos (CAE 22210), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito na Zona Industrial II, Caminho do Ribeiro Joaninho, 3270-310 Pedrogão Grande, freguesia de Pedrogão Grande, concelho de Pedrogão Grande, distrito de Leiria.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, e com portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2022.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica e tecnológica, decorrentes da modernização dos seus equipamentos industriais, concluindo que sem interrupções no seu processo produtivo será possível a rentabilização da capacidade instalada e a melhoria da produtividade da unidade, essenciais para fazer face ao acréscimo significativo das encomendas, maioritariamente externas.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- A requerente apresentou declaração em como se trata, em parte, de trabalhadores a contratar, e apresentou as declarações de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua requerido;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- A requerente apresentou a Licença de Exploração n.º 16645/2017-1 e a declaração de averbamento de titularidade/denominação social da referida licença de exploração, emitida pela Câmara Municipal de Pedrogão Grande, a 11 de setembro de 2020, referentes ao estabelecimento industrial em causa, localizado na Zona Industrial II, Caminho do Ribeiro Joaninho, destinado à fabricação de chapas, folhas, tubos e perfis de plástico (CAE 22210);

4- A requerente apresentou informação de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Duopipe Systems, Unipessoal L.^{da} a laborar continuamente no estabelecimento sito na Zona Industrial II, Caminho do Ribeiro Joaninho, 3270-310 Pedrogão Grande, freguesia de Pedrogão Grande, concelho de Pedrogão Grande, distrito de Leiria.

Lisboa, 14 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*.

Lisboa, 24 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Duopipe Systems, Unipessoal L.^{da} (Vila do Conde) - Autorização de laboração contínua

A empresa Duopipe Systems, Unipessoal L.^{da}, com o NIF 515745286 e sede na Rua de Martinhães, n.º 143, 4485-188 Gião, freguesia de Gião, concelho de Vila do Conde, distrito do Porto, tendo como atividade licenciada a fabricação e comercialização de tubagens, acessórios, perfis de plástico, injeção de plásticos técnicos (CAE 22210), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito na Rua de Martinhães, n.º 143, Gião, 4485-188 Gião, freguesia de Gião, concelho de Vila do Conde, distrito do Porto.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, e com portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2022.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica e tecnológica, decorrentes da modernização dos seus equipamentos industriais, concluindo que sem interrupções no seu processo produtivo será possível a rentabilização da capacidade instalada e a melhoria da produtividade da unidade, essenciais para fazer face ao acréscimo significativo das encomendas, maioritariamente externas.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

1- A requerente apresentou declaração em como se trata, em parte, de trabalhadores a contratar, e apresentou as declarações de concordância dos trabalhadores envolvidos no regime de laboração contínua requerido;

2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

3- A requerente apresentou a Licença de Exploração n.º 379/2007, emitida pelo Ministério da Economia e da Inovação - Direção Regional da Economia do Norte, a 2 de março de 2007, e o Alvará de Autorização de Utilização n.º 31/11, emitido pela Câmara Municipal de Vila do Conde a 21 de janeiro de 2011, referentes ao estabelecimento industrial em causa destinado à fabricação de chapas, folhas, tubos e perfis de plástico (CAE 22210);

4- A requerente apresentou informação de que não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea a), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Duopipe Systems, Unipessoal L.^{da} a laborar continuamente no estabelecimento sito na Rua de Martinhães, n.º 143, 4485-188 Gião, freguesia de Gião, concelho de Vila do Conde, distrito do Porto.

Lisboa, 14 de abril de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*.
Lisboa, 24 de abril de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1-O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 46 empregadores e a 6204 trabalhadores.

3-A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 095,00
B	Chefe de área	1 060,00
C	Contabilista	970,00
D	Supervisor de equipa	855,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	845,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	805,00

G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	770,00
H	Operário não especializado	760,00
I	Estagiário	650,00

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 7,6 %;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %.

Porto, 1 de fevereiro de 2023.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Anabela Jordão Ferreira Alves, mandatária.

Manuel Luís Silva Santos, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola de Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Simões, mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 138/2023, 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 dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outra/texto consolidado

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2021, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17 de 8 de maio de 2022 é revisto da forma seguinte:

CAPITULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2- Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1- O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de 2 anos;

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

3- A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 9 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão das tabelas salariais ou da restante matéria.

4- A contraproposta pode ser apresentada nos 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contra-proponentes a última data de recepção da proposta.

5- As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de quinze dias após a data de recepção da contraproposta e não deverão prolongar-se para além do período de sessenta dias.

6- Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPITULO II

Classificação profissional, admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais de:

- a) Encarregado;
- b) Primeiro-oficial;
- c) Segundo-oficial;
- d) Praticante;
- f) Caixa de balcão.

às quais correspondem as seguintes funções:

Encarregado - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe valores de pagamento de carnes nos estabelecimentos de talho, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folha de caixa.

2- Não é obrigatória a existência de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

3- Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este, desde que a entidade empregadora não preste serviço no estabelecimento.

4- O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controle do serviço e do pessoal.

5- O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado, terá direito a um acréscimo sobre a retribuição, de acordo com o anexo I.

O encarregado poderá regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado, quando lhe tenha sido aplicada sanção com prévia instauração de processo disciplinar, nos termos da cláusula 83.^a número 2, ou quando o lugar passe a ser desempenhado pela entidade patronal, nos termos do número 4 desta cláusula.

6- A entidade patronal é responsável, em termos de contrato individual de trabalho, previdência, seguro e outros efeitos emergentes de contrato individual de trabalho, expressamente, para todos os efeitos legais e convencionais, pelos actos praticados pelo encarregado, podendo, no entanto, o trabalhador, se assim o entender, chamar solidariamente o encarregado à responsabilidade.

Cláusula 4.^a**Admissão**

1- A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste contrato colectivo.

2- A entidade patronal deve consultar o sindicato quando pretenda admitir ao seu serviço qualquer trabalhador.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato obriga-se a organizar e manter actualizado um registo de desempregados.

4- Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical se a mesma não constar do boletim de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em localidade onde não existam estabelecimentos de ensino que facultem o referido grau de ensino.

4- A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem faltem as habilitações referidas no número 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do número 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros quinze dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes é livre de pôr termo ao contrato, sem necessidade de alegar motivos ou justa causa.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do início daquele período.

4- Não há lugar a período experimental sempre que isso seja declarado por escrito, em documento subscrito pela entidade patronal, ou sempre que o trabalhador seja transferido de empresa, nas condições referidas na cláusula 8.^a, números 2 e 3.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se feita a este título nos termos da lei.

2- Nenhum profissional pode ser substituído, em caso de impedimento, por outro de categoria menos qualificada - se o houver na localidade -, excepto quando seja chamado a exercer funções do substituído um trabalhador ao serviço no mesmo estabelecimento.

3- A entidade patronal, mesmo sem exercer regularmente a actividade, poderá substituir um trabalhador impedido, mas caso se verifique, em qualquer momento, que o não faz regularmente, os trabalhadores poderão exigir que a entidade patronal se faça substituir de acordo com o número anterior.

4- Quando um trabalhador temporariamente impedido for substituído por outro de categoria menos qualificada ao serviço da mesma entidade patronal, deverá esta admitir outro profissional, igualmente em regime de substituição temporária, para substituir aquele que passou a exercer as funções do trabalhador que se encontra impedido, salvo se os outros trabalhadores o prescindirem.

Cláusula 8.^a

Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes e ainda nos estabelecimentos pertencentes a sociedades de que a entidade patronal faça parte e onde o trabalhador haja, porventura, prestado serviço.

2- Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

1- As entidades patronais ficam obrigadas a enviar, até ao dia 30 de abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2- Durante um prazo de quarenta e cinco dias, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 10.^a

Promoções

Sem prejuízo das categorias que lhe competem pelas funções que efectivamente exercerem, os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

a) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos.

b) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após um ano naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, após ser submetido a exame.

Cláusula 11.^a

Requerimento e prazos dos exames

1- Para os efeitos previstos nas alíneas b) da cláusula anterior, os trabalhadores apresentarão ao Sindicato um requerimento do exame logo que completem onze meses na respectiva categoria.

2- O exame deverá ter lugar no prazo de 30 dias a contar da data de entrada do requerimento.

3- Em caso de impossibilidade absoluta do cumprimento daquele prazo, o exame deverá efectuar-se no prazo máximo de 90 dias a contar do termo dos 30 dias referidos no número anterior.

4- Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior e tendo sido aprovado no exame, o trabalhador terá direito aos retroactivos a contar do termo dos 30 dias da entrada do requerimento.

Cláusula 12.^a

Comissão examinadora

1- Para a realização dos exames para promoção é formada uma comissão constituída por dois representantes do sindicato e dois da associação patronal, os quais deverão possuir conhecimentos técnico-profissionais equivalentes aos do topo da carreira.

2- Para aquele efeito cada uma das partes comunicará à outra os seus representantes no prazo de oito dias após o conhecimento por ambas as partes do pedido de exame.

3- A entidade patronal do examinando não poderá fazer parte da comissão examinadora.

4- Em caso de empate, será chamado a integrar a comissão, um monitor de corte e preparação de carnes do centro de formação profissional do sector alimentar.

5- O tempo gasto, pelos representantes do sindicato quando em funções nesta comissão será considerado, justificado e remunerado pela sua entidade patronal, até ao máximo de dois dias por mês, e num total de vinte dias por ano, sendo vedada à entidade patronal quaisquer pressões que possam restringir o desempenho daquelas funções.

Cláusula 13.^a

Funcionamento da comissão

1- A data do exame será marcada de comum acordo entre o sindicato e a associação respeitando sempre os prazos previstos na cláusula 11.^a

2- Não comparecendo qualquer dos representantes na comissão, o exame terá lugar oito dias depois.

3- A ausência em segunda convocatória dos representantes da associação implicará a promoção automática do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Matéria do exame de avaliação

1- O exame terá a duração máxima de uma hora e será efectuado no posto de trabalho habitual ou, em caso

de impossibilidade, devidamente comprovada, no centro de formação profissional do sector alimentar, sendo avisados quer o trabalhador quer a entidade patronal do dia e hora da sua realização.

2- A avaliação da aptidão do trabalhador será feita exclusivamente com base nas funções definidas neste CCT para as categorias a que o trabalhador se propõe a exame.

3- Quando reprovado, o trabalhador pode requerer novo exame nos seis meses seguintes, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

Cláusula 15.^a

Certificado de aptidão profissional

1- Após aprovação no exame o trabalhador receberá um certificado de aptidão profissional passado conjuntamente pelo sindicato e pela associação, dele devendo constar obrigatoriamente a categoria profissional e a data de promoção.

2- Para além do que dispõe o número anterior, o certificado assumirá a forma e o conteúdo que forem acordados em sede da comissão examinadora.

3- Os custos do certificado serão suportados pelo trabalhador.

4- Para efeitos de reconhecimento oficial deste certificado, as partes comprometem-se a solicitar a intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos que vierem a ser definidos no decreto-lei sobre certificação profissional.

Cláusula 16.^a

Direitos adquiridos

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor das presentes alterações já estejam classificados como Primeiro-Oficial manterão esta classificação e ser-lhes-á emitido um certificado nos moldes previstos na cláusula 15.^a

2- Para todos os efeitos serão integralmente respeitadas todas as promoções efectuadas na base das anteriores disposições deste CCT e os tempos de antiguidade na categoria em que se encontrem classificados.

3- As disposições respeitantes à matéria de exames entrarão em vigor decorridos seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

Cláusula 17.^a

Quadro de densidade

1- O número de trabalhadores de cada estabelecimento retalhista de carnes é função da necessidade imposta à entidade patronal pelo seu movimento comercial, mas os estabelecimentos que possuam três ou mais trabalhadores devem organizar os seus quadros de pessoal de forma a permitir o normal acesso dos profissionais de categoria inferior.

CAPITULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais, às associações outorgantes, ao Sindicato e aos delegados sindicais, no âmbito da respectiva empresa, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;

i) Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à cobrança das quotizações sindicais pelos trabalhadores;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores que estiverem sob as suas ordens;

m) Pagar ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio «trabalho igual, salário igual», seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares, cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça, quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

h) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

j) Cumprir as decisões da comissão de conflitos, das comissões de trabalhadores, delegados sindicais e sindicato em matéria da sua competência.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Diminuir a retribuição ou modificar as condições da prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior

considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

CAPITULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas por semana e oito horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira ou de terça-feira a sábado.

2- Sempre que o trabalhador dê voluntariamente o seu acordo por escrito à prestação de trabalho ao domingo incluído no seu horário normal, este será pago com o acréscimo de 200 % do valor/hora do seu salário.

3- O descanso semanal obrigatório dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior verificar-se-á obrigatoriamente ao domingo de 15 em 15 dias.

4- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e refeição, de duração de uma a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas.

a) O período de almoço pode ser alargado para três horas desde que nisso acordem as partes mediante documento escrito.

5- Os trabalhadores têm direito a um período de tolerância na hora de entrada ao serviço que não poderá exceder dez minutos diários e sessenta mensais.

6- Haverá tolerância de dez minutos para as operações e serviços começados mas não acabados para além da hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

7- Para os efeitos do disposto na parte final do número anterior, quando a soma do tempo de tolerância ultrapasse três horas mensais, será paga como trabalho extraordinário.

8- No estabelecimento do horário de trabalho deverão sempre ser ouvidos os trabalhadores.

9- Só serão permitidas isenções de horário de trabalho com o acordo expresso dos trabalhadores interessados.

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

2- Salvo nos regimes de trabalho por turnos, o início e o termo do período normal de trabalho diário deverá ser fixado entre as 7h00 e as 9h00 e entre as 17h00 e as 19h00 respectivamente.

3- Em casos individuais, nomeadamente no que respeita a trabalhadores ao serviço de talhos situados em mercados, o período normal de trabalho poderá ter início às 6h00 e o termo do período normal de trabalho poderá ser alargado até às 20h00, tratando-se de horários desfasados ou por turnos.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário e os trabalhadores não cumpram tal período de funcionamento em regime de horários desfasados, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2-

a) Entende-se por horário de trabalho desfasado aquele em que os trabalhadores iniciam e terminam a hora diferente os respectivos períodos de trabalho, com sobreposição desses horários na sua fase intermédia, bem como aquele em que o intervalo para refeição e descanso não ocorre simultaneamente para todos os trabalhadores;

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem horários desfasados sem qualquer sobreposição e sem rotação.

3- A duração do trabalho em cada turno fixo ou rotativo não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho referido na cláusula 21.^a

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos com a antecedência mínima de quinze dias.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível os interesses manifestados pelos trabalhadores.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 17 % sobre a remuneração base.

8- O subsídio de turno mencionado no número anterior inclui a retribuição do trabalho nocturno a que houver lugar.

9- Este subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a remuneração e deixa de ser devido quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos.

10- O trabalhador em regime de turnos fixos apenas tem direito à retribuição especial por trabalho nocturno efectivamente prestado.

11- Os trabalhadores integrados em regime de trabalho por turnos terão direito a uma redução de meia hora no período normal de trabalho diário, para efeitos de refeição ou descanso, sem perda de retribuição.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar será sempre facultativo para o trabalhador.

4- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

5- A autorização para a realização de trabalho suplementar, quando exigida, envolve a obrigatoriedade do pagamento aos trabalhadores por ela abrangidos de todas as horas autorizadas, a menos que a sua não utilização seja comunicada ao Ministério do Trabalho por escrito e no mesmo dia ou no dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

2- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado, mediante recibo correctamente discriminado, simultaneamente com o pagamento da retribuição do mês em que aquele for prestado, salvo o pagamento do trabalho suplementar prestado a partir do dia 20 de cada mês, que poderá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- É proibida a prestação de trabalho nocturno aos menores de 18 anos.

3- Só é permitida a prestação do trabalho nocturno por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou, não havendo acordo, em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves.

4- O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal e com a retribuição por trabalho suplementar se o houver.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitualCláusula 27.^a**Local de trabalho - Noção e princípios gerais**

- 1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.
- 2- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 28.^a**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

- 1- Consideram-se pequenas deslocações, todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.
- 2- Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.
- 3- Nas deslocações não previstas no número 1 e que impossibilitem o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do disposto no número 2, a um subsídio de deslocação a acordar com a entidade patronal e ao pagamento das despesas de alojamento.
- 4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.
- 5- Sempre que o trabalhador utilize o seu próprio veículo nas deslocações, terá direito ao pagamento de um quarto do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.
- 6- As despesas previstas nos números 2 e 3 desta cláusula serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:
- Diária completa 43,00 €;
 - Almoço ou jantar 11,00 €;
 - Pequeno almoço 6,00 €;
 - Dormida com pequeno almoço 26,50 €.

SECÇÃO III

TransferênciasCláusula 29.^a**Princípio geral**

Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata da retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

Cláusula 30.^a**Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento**

- 1- A entidade patronal pode, salvo estipulação em contrário, transferir o trabalhador, se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 2- A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.
- 3- Quando da transferência resultar prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na cláusula 61.^a
- 4- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3- Se ao trabalhador for solicitada a prestação de serviço noutra entidade patronal, por força de circunstância esporádica e acidental e por tempo que não ultrapasse o dia de trabalho, este só poderá recusar se isso lhe causar prejuízo sério.

4- A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPITULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de 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 do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

3- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo I.

Cláusula 34.^a

Cálculo da remuneração

Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 35.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum profissional exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição enquanto durar a substituição.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, o

substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo ou cessar o contrato de trabalho, o trabalhador substituto ascenderá à categoria do que substituída.

Cláusula 37.^a

Tempo, forma e documento de pagamento

1- A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal, e as despesas que efectuar, serão suportadas pela entidade patronal.

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto a período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou complementos, diuturnidades, descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de remuneração.

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, os seus herdeiros terão direito à quota-parte prevista no número 4.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e de caixa de balcão até ao limite de três diuturnidades, no valor de 31,00 €, cada uma.

2- O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tem retribuição superior à da tabela, acrescida das diuturnidades devidas.

CAPITULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é o domingo.

2- Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso complementar, que recairá sobre o sábado ou a segunda-feira.

3- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado distrital ou municipal.

4- Os feriados de Sexta-Feira Santa e Terça-Feira de Carnaval poderão ser observados em outro dia com significado local estabelecido por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

5- É proibida a prestação de trabalho no dia 1 de maio.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos dias de feriado será remunerado com o acréscimo de 200 %, salvo o disposto no número seguinte.

2- O trabalho prestado nos dias de feriado que antecedam ou sucedam ao descanso semanal será pago com o acréscimo de 100 %.

3- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, escolhido de comum acordo.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

Cláusula 43.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 2 da cláusula 38.^a

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 44.^a, e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 44.^a

Período de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2- Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre do ano civil terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis.

3- O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades aí referidas.

4- As férias poderão ser marcadas, para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de quinze dias consecutivos.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

Cláusula 48.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal 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 não lhe seja imputável.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

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

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

4- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito a férias e respectivos subsídios previstos nos números 1 e 2 transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente trabalho, se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito estipulado no número 2, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 50.^a

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Exercício de outras actividades durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CAPITULO VII

Faltas e licença sem retribuição

Cláusula 54.^a

Conceito de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho contando-se cada dia como uma falta.

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até quinze dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de Previdência, na qualidade de membro da comissão examinadora e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas de exame de aptidão profissional ou em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;

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

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévia ou, posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

h) Exercício de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;

i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia, desde que este dia não recaia na sexta-feira ou no sábado.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

4- Apenas beneficiam do disposto na alínea c) do número 2 delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores até ao número estabelecido na legislação aplicável e neste CCT.

Cláusula 56.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge legítimo ou de facto, filhos, pais, sogros, genros, noras e irmãos;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, sobrinhos, avós, netos, cunhados, primos-irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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- No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 58.^a

Consequência da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 55.^a quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2- O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova documental ou declaração escrita e testemunhada dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas, sob pena de serem consideradas injustificadas.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 55.^a, à excepção das que forem concedidas na legislação aplicável e neste CCT como crédito de horas para o exercício das funções aí estabelecidas;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do número 2 da cláusula 55.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

5- O disposto no número 3 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

6- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

7- Terminado o impedimento referido nos números anteriores, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 60.^a

Efeito das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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 a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 61.^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- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 62.^a

Cálculo do valor da remuneração para desconto de faltas

1- O valor da remuneração horária para efeitos do desconto de faltas será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 63.^a

Impedimento por serviço militar

Durante a prestação do serviço militar, em período de licença, o trabalhador poderá retomar a prestação de trabalho e consequente remuneração se não tiver sido substituído após a suspensão do contrato e desde que apresente à entidade patronal e no sindicato documento militar que lhe permita o exercício da profissão, sem qualquer responsabilidade para a entidade patronal, designadamente em caso de acidente de trabalho ocorrido nesse período e que lhe possa afectar as faculdades para o cumprimento do serviço militar.

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos na lei para os contratos a termo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 66.^a

Justa causa de rescisão

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, 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 outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3- Poderão nomeadamente, constituir justa causa, por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 67.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

- 1- É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.
- 2- A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.
- 3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devia normalmente ter auferido desde a data de despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 68.^a

Extinção do contrato por parte do trabalhador

- 1- Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.
- 2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.
- 3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 69.^a

Certificado de trabalho

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções que desempenhou.
- 2- O certificado não poderá conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.
- 3- Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

Cláusula 70.^a

Transmissão do estabelecimento

- 1- Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos previstos neste contrato.
- 2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutro estabelecimento ou exploração e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.
- 3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até três meses após a transmissão.
- 4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 71.^a

Encerramento e falência

- 1- A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para

com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

2- Os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

CAPITULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 72.^a

Parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção da parentalidade aplica-se o previsto no Código do Trabalho e na legislação complementar.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

Cláusula 74.^a

Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

3- Os resultados indicados no número anterior deverão ser comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores diminuídos

Em caso de incapacidade permanente parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, as entidades patronais diligenciarão conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

CAPITULO X

Formação profissional

Cláusula 76.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, conceder licenças sem perda de retribuição para a frequência de cursos de aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento, a partir das dezoito horas.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

CAPITULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 79.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0° C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0° C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade em câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

Cláusula 80.^a

Vigilância médica

1- O estado de saúde dos trabalhadores em câmaras frigoríficas deverá ser objecto de inspecção médica pelo menos uma vez por ano, através dos médicos indicados por cada uma das partes.

2- Tal inspecção não acarretará qualquer despesa ao trabalhador.

3- Os resultados da inspecção médica devem ser registados e assinados por médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, e comunicados, por escrito, aos trabalhadores.

4- Quando a permanência do trabalhador neste trabalho for desaconselhada por razões médicas, deve a entidade patronal, no caso de lhe ser possível, transferi-lo para outra tarefa compatível com o seu estado de saúde, sem prejuízo algum para o trabalhador, nomeadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da transferência.

CAPITULO XII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1- As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir para a Segurança Social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições líquidas efectivamente auferidas.

2- As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representantes cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

3- A entidade patronal não poderá pagar por si a contribuição devida pelo trabalhador

Cláusula 82.^a

Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho

1- No caso de faltas dadas por doença, que deverá ser sempre comprovada por boletim de baixa da Segurança Social, a entidade patronal pagará, a partir do segundo dia, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa, até trinta dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente ou doença, até ao limite de cento e vinte dias por ano.

CAPITULO XIII

Sanções

Cláusula 83.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento nos termos deste contrato.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3- É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4- As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audição prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

6- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

7- A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

8- Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o órgão competente.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um 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) da cláusula 19.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

CAPITULO XIV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 85.^a

Princípio geral

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 86.^a

Comunicação à empresa

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE e delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 87.^a**Órgãos sindicais**

1- Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2- A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

3- A comissão intersindical da empresa é a organização de delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

4- Os delegados sindicais são representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 88.^a**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1- Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimento ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros da direcção sindical dispõem de um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios e outras regalias.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, com excepção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito com a antecedência mínima de um dia das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

7- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado da forma seguinte:

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

b) Empresas com cinquenta e nove trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com cem a cento e noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

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

sendo n o número de trabalhadores.

8- Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou os delegados sindicais comunicarão à empresa quais de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no número 3 desta cláusula.

Cláusula 89.^a**Condições para o exercício do direito sindical**

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de cento e cinquenta trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha cento e cinquenta ou mais trabalhadores;

c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais a afixarem, no interior da empresa e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

d) Permitir aos delegados sindicais a cobrança das quotizações sindicais durante o período normal de trabalho.

Cláusula 90.^a

Assembleia de trabalhadores

- 1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE ou pelo sindicato.
- 2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelo CSE, CIE ou sindicato ou por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.
- 3- Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.
- 4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

CAPITULO XV

Comissão paritária e comissão de conflitos

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

- 1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária constituída por quatro elementos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, com competência para decidir as questões levantadas sobre a interpretação das disposições contratuais e suprimir as suas lacunas.
- 2- A comissão funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.
- 3- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual, a identificação dos respectivos representantes.
- 4- As deliberações tomadas serão comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, pelo que ficarão a fazer parte integrante do contrato.

Cláusula 92.^a

Comissão de conflitos

- 1- Os conflitos individuais de trabalho, surgidos no decurso da vigência deste contrato colectivo de trabalho, entre entidades patronais e trabalhadores poderão ser submetidos à apreciação de uma comissão constituída por um elemento da direcção do sindicato, um elemento da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e um assessor técnico para questões laborais de cada uma destas duas entidades.
- 2- Esta comissão funcionará a pedido do sindicato ou da associação referida, na sede desta, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do dia e hora da reunião
- 3- A comissão tem somente funções de conciliação sem prejuízo do recurso aos meios legais.
- 4- As partes comunicarão uma à outra, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual a identificação dos respectivos representantes.

CAPITULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 93.^a

Manutenção de regalias anteriores

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias que os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 94.^a**Carnes fornecidas**

As entidades patronais não poderão descontar na retribuição o valor das carnes que sejam fornecidas aos trabalhadores.

Cláusula 95.^a**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € desde que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário.

Cláusula 96.^a**Aplicação das tabelas salariais**

1 - As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 de janeiro de 2023.

2 - As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria profissional	Remuneração mínima
Encarregado	995,00 €
Primeiro-oficial	970,00 €
Segundo-oficial	850,00 €
Caixa de balcão	795,00 €
Praticante	760,00 €

ANEXO II

Níveis de qualificação

(Decreto-Lei n.º 121/1978)

	Níveis	Designações profissionais	Categorias profissionais
3.1- Encarregados	5.2- Comércio	Encarregado	
5- Profissionais qualificados		Cortador	Primeiro oficial Segundo oficial
		Caixa de balcão	Caixa de balcão
X- Praticantes e	X- 5.2.1- Praticante qualificado (comércio)	–	Praticante

Lisboa, 14 de março de 2023.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Hugo Manuel Pereira de Almeida, mandatário.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, mandatária.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Isaú Alves Fialho da Maia, mandatário.

Pela Associação Empresarial de Comércio e Serviços dos Concelhos de Loures e Odívetas

Rodolfo da Silva Gonçalves Cardoso, mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 136/2023, 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 Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outras e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro - Alteração salarial e outras

Texto da revisão parcial do acordo coletivo de trabalho negociado entre Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA, Montepio Investimento, SA, Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, Sindicato dos Bancários do Centro - SBC e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (...)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 3 empregadores e cerca de 945 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.ª, número 2):

a) Grupos A e B 884,14 €;

b) Grupo C - A 635,00 €.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.ª, número 3):

Nível	Tabela 2020
18	2 815,54
17	2 545,86
16	2 368,58
15	2 182,10
14	1 991,49
13	1 807,44

12	1 655,19
11	1 524,68
10	1 363,73
9	1 254,27
8	1 136,26
7	1 051,51
6	999,20
5	884,14
4	767,47
3	667,21
2	635,00
1	635,00

1- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62. ^a , números 3 e 4)	19,89 €
2- Diuturnidades (cláusula 73. ^a , número 1)	42,19 €
3- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74. ^a , número 1)	139,20 €
4- Subsídio de refeição (cláusula 75. ^a , número 1)	9,72 €
5- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76. ^a , número 5)	152 750,75 €
6- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80. ^a , número 2)	152 750,75 €
7- Subsídio infantil (cláusula 109. ^a , número 1)	25,93 €
9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110. ^a , número 1):	
<i>a)</i> 1.º ciclo do ensino básico	28,82 €
<i>b)</i> 2.º ciclo do ensino básico	40,73 €
<i>c)</i> 3.º ciclo do ensino básico	50,61 €
<i>d)</i> Ensino secundário	61,47 €
<i>e)</i> Ensino superior	70,43 €
10- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112. ^a , número 1)	800 €
12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115. ^a)	186 550,63 €

ANEXO III

Ajudas de custo em 2020

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,32 €	33,35 €	15,39 €
	Parcial	25,66 €	7,70 €	0 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,29 €	16,15 €	0 €
	Parcial	16,15 €	0 €	0 €
No estrangeiro	Total	123,15 €	76,97 €	30,79 €
	Parcial	61,57 €	15,39 €	0 €

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões 2020

Nível	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 423,36	1126,21
17	2 186,81	1018,35
16	2 018,97	947,44
15	1 862,05	872,84
14	1 702,02	796,59
13	1 555,49	722,96
12	1 438,67	662,07
11	1 338,37	635,00
10	1 211,80	635,00
9	1 115,32	635,00
8	1 010,40	635,00
7	937,78	635,00
6	895,72	635,00
5	802,59	635,00
4	707,59	635,00
3	635,00	635,00
2	635,00	635,00
1	635,00	635,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2020
Grupos A e B	767,47
Telefonista	667,21
Continuo/porteiro e motorista	635,00
Apoio geral	635,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2020
Por cada trabalhador no ativo	133,38
Por cada reformado	93,07
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	39,22
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,50
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,66

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1 - Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 887,68 euros em 2021 e 897,44 euros em 2022;

b) Grupo C - A - 665,00 euros em 2021 e 705,00 euros em 2022.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2021	2022
18	2 826,80	2 855,07
17	2 556,04	2 581,60
16	2 378,05	2 401,83
15	2 190,83	2 212,74
14	1 999,46	2 019,45
13	1 814,67	1 832,82
12	1 661,81	1 680,09
11	1 530,78	1 547,62
10	1 369,18	1 384,24
9	1 259,29	1 273,14
8	1 140,81	1 153,36
7	1 055,72	1 067,33
6	1 003,20	1 014,24
5	887,68	897,44
4	770,54	779,02
3	669,88	705,00

2	665,00	705,00
1	665,00	705,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,97 euros em 2021 e 20,19 euros em 2022.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,36 euros em 2021 e 42,83 euros em 2022.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,76 euros e 141,30 euros em 2022.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,76 euros em 2021 e 10,50 euros em 2022.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 153 361,75 euros em 2021 e 155 048,73 euros em 2022.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

153 361,75 euros em 2021 e 155 048,73 euros em 2022.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 26,03 euros em 2021 e 26,32 euros em 2022.

11- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,94 euros em 2021 e 29,26 euros em 2022;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,89 euros em 2021 e 41,34 euros em 2022;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,81 euros em 2021 e 51,37 euros em 2022;

d) Ensino secundário - 61,72 euros em 2021 e 62,40 euros em 2022;

e) Ensino superior - 70,71 euros em 2021 e 71,49 euros em 2022.

12- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a) - 803,20 em 2021 e 812,04 em 2022.

13 - Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 187 296,83 euros em 2021 e 189 357,10 euros em 2022.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,53	33,48	15,45
	Parcial	25,76	7,73	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,42	16,21	0,00
	Parcial	16,21	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	123,64	77,28	30,91
	Parcial	61,82	15,45	0,00

Ajudas de custo em 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,10	33,85	15,62
	Parcial	26,04	7,82	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	32,78	16,39	0,00
	Parcial	16,39	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	125,00	78,13	31,25
	Parcial	62,50	15,62	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões 2021

Valores em euros

Nível em que se encontra o trabalhador	2021	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 433,05	1 130,71
17	2 195,56	1 022,42
16	2 027,05	951,23
15	1 869,50	876,33
14	1 708,83	799,78
13	1 561,71	725,85
12	1 444,42	665,00
11	1 343,72	665,00
10	1 216,65	665,00
9	1 119,78	665,00
8	1 014,44	665,00
7	941,53	665,00
6	899,30	665,00
5	805,80	665,00
4	710,42	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores das mensalidades de pensões 2022

Valores em euros

Nível em que se encontra o trabalhador	2022	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 457,38	1 142,02
17	2 217,52	1 032,64
16	2 047,32	960,74
15	1 888,20	885,09
14	1 725,92	807,78

13	1 577,33	733,11
12	1 460,31	705,00
11	1 358,50	705,00
10	1 230,03	705,00
9	1 132,10	705,00
8	1 025,60	705,00
7	951,89	705,00
6	909,19	705,00
5	814,66	705,00
4	718,23	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Valores em euros

Mensalidades mínimas de reforma	2021	2022
Grupos A e B	770,54	779,02
Telefonista	669,88	705,00
Contínuo/porteiro e motorista	665,00	705,00
Apoio geral	665,00	705,00

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

2- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2021	2022
Por cada trabalhador no ativo	133,91	135,38
Por cada reformado	93,44	94,47
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	39,38	39,81
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,58	20,81
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	19,74	19,96

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 1 de março de 2023.

Pela Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA:

Pedro Manuel Moreira Leitão, presidente da comissão executiva e administrador.

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, vogal da comissão executiva e administradora.

Pelos Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e Montepio Investimento, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, como mandatária.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 141/2023, 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 Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa, cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sitos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 4.^a**(Classificação profissional)**

1-O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2-Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3-A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4-A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

Cláusula 5.^a**(Avaliação de desempenho)**

1-O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2-O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3-A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

4-O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5-A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6-As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

Cláusula 6.^a**(Promoções obrigatórias)**

1-O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2-As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3-O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

Cláusula 7.^a**Outras promoções**

1-São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.^a

Cláusula 8.^a

(Prémios de antiguidade)

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

- a) Ao completar 4 anos, 4 %;
- b) Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

3- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

4- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.^a

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 10.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2-O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3-O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou do sindicato, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4-O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5-Em caso de transferência do trabalhador que obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6-No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número um da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 11.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1-O empregador pode, quando o seu interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2-A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3-Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4-A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5-O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6-Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7-Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicato.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1-Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2-Se houver desacordo entre o trabalhador e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3-A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectuando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4-O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a**(Interinidade de funções)**

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição, requisição por parte do sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 14.^a**(Trabalho a tempo parcial)**

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou ao sindicato.

Cláusula 15.^a**(Teletrabalho)**

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- A empresa poderá aplicar regulamento interno para a prestação subordinada de teletrabalho, auscultando previamente as organizações representativas dos trabalhadores.

3- Cessando o contrato de teletrabalho e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se os direitos consagrados no presente AE.

Cláusula 16.^a**(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director-geral ou equivalente.

Cláusula 17.^a**(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)**

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.^a

(Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em regime de rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em centro de atendimento, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 19.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 43.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3-O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1-É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3-A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4-O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5-O trabalhador que presta trabalho em dias de descanso semanal, ou em dia feriado, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6-O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1-A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2-As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3-No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4-Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5-O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6-Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7-O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8-Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9-O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

(Duração das férias)

1-O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2-No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias, nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3-No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do

contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;

ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 25.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 24.^a, número 2, alínea *b)*, pelo período máximo aí previsto;

c) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do trabalhador;

d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 26.^a**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 27.^a**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a**(Dispensas em dia de aniversário)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

Cláusula 29.^a**(Licenças com retribuição)**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
- b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
- c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;
- d) As dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador;
- e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;
- f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.

4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 30.^a**(Ausência por aplicação de medida de coacção)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o

empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção penal privativa da liberdade)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos três meses;

c) Não esteja a decorrer contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por fatos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares

de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

Cláusula 33.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexista na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 34.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VI

Actividade sindical

Cláusula 35.^a

(Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais do sindicato, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas pelo sindicato, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 36.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.

2- O sindicato outorgante do presente AE pode requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 37.^a

(Delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 39.^a**(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo I aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) *Retribuição base anual*: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) *Retribuição efectiva mensal*: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efectiva anual*: O somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 40.^a**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea B) (Subsídio de refeição).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.

4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 41.^a**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 42.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 43.^a**(Suplementos de ordenado)**

1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:

a) A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma;

b) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.

2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;

b) Os trabalhadores da área comercial que integram o grupo de gestão, ou outros com funções predominantemente externas, com excepção dos trabalhadores do grupo operacional, assim como os que exercem funções como peritos.

3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.

4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.

5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verifiquem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 44.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea C).

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 45.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.^a**(Complemento do subsídio por doença)**

1-O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro da presente cláusula.

2-O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3-Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respectivo valor.

4-O empregador pagará directamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5-Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6-No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7-Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8-O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituia voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

Cláusula 47.^a**(Seguro de saúde)**

1-A empresa abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efectividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2-O seguro previsto no número um fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como mínimos o previsto no anexo V.

Cláusula 48.^a**(Seguros de vida e acidentes pessoais)**

1-Todos os trabalhadores incluindo aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital de 25 000,00 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2-Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial;

d) A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador, no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 49.^a**(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.^a**(Condições nos seguros)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros, efectuados na Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.

3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 44.^a

Cláusula 51.^a**(Quebras de caixa)**

Os trabalhadores que no exercício de função de caixa tenham quebras no pagamento ou recebimento de valores pecuniários, a empresa assumirá os valores em falta, desde que seja demonstrado que agiram de forma diligente e em observância dos procedimentos instituídos.

Cláusula 52.^a**(Apoio à parentalidade)**

1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos, enteados (filhos de um dos progenitores) ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho, enteado ou afilhado civil, uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

- a) Até aos 10 anos 100,00 €;
- b) Dos 11 até aos 18 anos 125,00 €;
- c) Dos 19 até aos 25 anos 150,00 €.

3- A comparticipação prevista na alínea c), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos, enteados ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais ou um dos progenitores, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

6- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Plano de poupança e pré-reformaCláusula 53.^a**(Plano individual de reforma)**

1- Todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição para o PIR inicia-se a partir de 1 de janeiro de 2019 sobre a retribuição base anual do trabalhador.

Cláusula 54.^a**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 55.^a**(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)**

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

Cláusula 56.^a**(Pré-reforma)**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitóriasCláusula 57.^a**(Dever de obediência legal)**

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

Cláusula 58.^a**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.^a e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

Cláusula 59.^a**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 60.^a**(Anteriores suplementos de ordenado)**

Os suplementos de ordenados auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 61.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 62.^a**(Regulamentação colectiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.^a**(Referências a género)**

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

Cláusula 64.^a**(Norma revogatória)**

O presente acordo de empresa (AE) revoga o IRCT em vigor entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2018, com posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022.

Cláusula 65.^a

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo I, do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A) Tabela salarial para 2023

Nível salarial	Retribuição base mensal
17	3 263,00 €
16	2 973,00 €
15	2 691,00 €
14	2 420,00 €
13	2 190,00 €
12	2 021,00 €
11	1 851,00 €
10	1 710,00 €
9	1 560,00 €
8	1 406,00 €
7	1 314,00 €
6	1 206,00 €
5	1 120,00 €
4	1 018,00 €
3	950,00 €
2	910,00 €
1	880,00 €

B) Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2023 (cláusula 40.^a) 12,00 €.

C) Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal: - Por diária completa - Refeição isolada - Dormida e pequeno-almoço	86,90 € 15,40 € 56,10 €
Cláusula 44. ^a , número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a administração pública em cada ano)	
Cláusula 45. ^a , número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	170,50 €

ANEXO II

Enquadramento e promoções

Grupo Profissional Gestão		Grupo Profissional Técnico			Grupo Profissional Operacionais				
Categorias e funções		Categorias e funções			Categorias e funções				
N.º	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática
17	Director geral	Director geral							
16	Director Coordenador	Director coordenador							
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director clínico	Técnico Superior grau I						
14	Director de grau II								
13	Director de grau I								
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável produção; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável produção; Responsável sinistros; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clínico	Técnico de grau VII		Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de assistência ao cliente; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos; Técnico de serviços clínicos; Técnico de subscrição; Técnico regulador de sinistros				
11	Responsável de área de grau I								
10	Coordenador de grau III								
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático	Técnico de grau IV						
8	Coordenador de grau I								
7						Promoção a categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II		Especialista operacional grau V	
6						Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I		Especialista operacional grau IV	
5								Especialista operacional grau III	Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III
4								Especialista operacional grau II	Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II
3								Especialista operacional grau I	Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I
2								Assistente operacional grau III	Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
1								Assistente operacional grau II	Promoção a assistente operacional grau I, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II
								Assistente operacional grau I	Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I

ANEXO III

Definições de categorias

Director geral - Dependendo directamente do órgão de administração assegura a gestão corrente da empresa, com competências delegadas pelo órgão de administração; coordena as propostas de orientação estratégica, políticas internas, relatórios e contas, planos de actividades e orçamentos ou quaisquer outras propostas, da responsabilidade dos serviços, a apresentar ao órgão de administração; responsável pela implementação das medidas decorrentes do plano de actividades e orçamento; responsável perante o órgão de administração pela organização e funcionamento de todos os serviços; coordena dois ou mais directores coordenadores e ou de serviços, que desempenham funções específicas desta categoria.

Director coordenador - Dependendo directamente do órgão de administração ou do director geral coordena directores, que desempenham funções específicas desta categoria, colabora na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Director - Dependendo directamente do órgão de administração, do director geral, ou de um director coordenador, ou director desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Responsável - Dependendo directamente do órgão de administração, ou do director geral, ou de um director coordenador, ou director, o responsável desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Coordenador - Dependendo directamente de um director coordenador, ou de um director, o coordenador executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Técnico superior - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de administração, director geral ou director coordenador; supervisiona o trabalho de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau VI e VII - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau III a V - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica e ou científica, embora subordinada a orientações de principio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respectiva chefia, ou por técnico ou profissional de respectivamente categoria ou nível superiores.

Técnico grau I e II - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos, análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

Especialista operacional - Executa actividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da actividade seguradora, actividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

Assistente operacional - Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.

ANEXO IV

Plano individual de reforma (PIR) - Cláusula 53.^a

1-Tendo em conta o disposto na cláusula 53.^a, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 2,50 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2-O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3-O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4-O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5-Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6-Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7-Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8-As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9-Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da autoridade de supervisão de seguros e fundos de pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO V

Condições mínimas do seguro de saúde - Cláusula 47.^a

Coberturas	Capitais
Hospitalização/internamento	20 000,00 €
Ambulatório	1 500,00 €
Estomatologia	375,00 €
Próteses e ortóteses	200,00 €
Medicamentos (apenas se comparticipados pelo SNS)	150,00 €

ANEXO VI

Convenção de arbitragem - Cláusula 3.^a, número 5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 3.^a do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pela empresa e pelo sindicato outorgante do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO VII

Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Grupo Profissional Gestivo			Grupo Profissional Técnico			Grupo Profissional Operacionais		
Acordo de Empresa 2018			Acordo de Empresa 2018			Acordo de Empresa 2018		
Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Funções
17	Director geral	Director geral						
16	Director Coordenador	Director coordenador						
15	Director de grau III	Directores de área; Director auxiliar; Director comercial; Director de actividades; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de produção; Director de sinistros; Director de recursos humanos; Director de formação; Director clínico	15					
14	Director de grau II	Director de serviços						
12	Responsável de área	Chefe de serviços; Coordenador geral serviços comerciais; Chefe Centro; Chefe análise; Chefe programação; Gerente hospital; Chefe Coordenador Geral Hospital; Chefe Coordenador geral fisioterapia	14	Gerente de Hospital				
11	Responsável de área (de grau I)	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável sinistros; Responsável produção; Responsável recursos humanos; Responsável formação; Responsável clínico						
10	Coordenador de grau III		13	Analista sénior	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produção; Técnico de subscrição; Técnico regulizador de sinistros			
9	Coordenador de grau II	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador informático	12		Actuário; Técnico de contas; Tesoureiro; Analista organização e métodos; Programador sénior; Analista; Analista programador			
8	Coordenador de grau I	Sub-chefe de secção; Perito Sub-chefe; Gerente delegação; Coordenador adjunto zona e ou delegação; Chefe de equipa; Técnico sub-chefe radiologia; Técnico sub-chefe fisioterapia	11		Técnico formação; Técnico prevenção e segurança; Técnico de análise de risco; Regulizador de sinistros; Inspector administrativo; Secretário; Programador; Preparador de trabalhos; Operador (mais de 3 anos); Assistente Comercial	11		
7								
6								
5								
4								
3								
2								
1								

Lisboa, 1 de fevereiro de 2023.

Pela Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Joaquim Manuel Simplicio Anacleto, na qualidade de vogal conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Marco Luís Queiróz Sargento, na qualidade de legal representante.

Depositado em 2 de maio de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 137/2023, 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 Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1- Este acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa que o subscreve, no âmbito do sector de mediação de seguros, e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelo sindicato outorgante, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa, cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE, bem como trabalhadores em situação de pré-reforma.

2- O AE abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA, num universo de cerca de 39 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa sítos no território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua actividade.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a data de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia, quer parcial quer global, durante o período máximo de dois anos, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral, nos termos do disposto no número 4 do anexo VI.

5- Para os efeitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VI, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- O AE mantém-se em vigor enquanto não for substituído por outro.

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 4.^a**(Classificação profissional)**

1-O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo III do presente AE.

2-Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo III, bem como os respectivos níveis salariais, previstas no anexo II.

3-A empresa comunicará à comissão de trabalhadores, aos delegados sindicais e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4-A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo I para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

Cláusula 5.^a**(Avaliação de desempenho)**

1-O empregador poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2-O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3-A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

4-O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5-A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores ou dos delegados sindicais e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

6-As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

Cláusula 6.^a**(Promoções obrigatórias)**

1-O enquadramento e as promoções obrigatórias nas categorias profissionais e níveis salariais serão feitas de acordo com o anexo II do presente acordo de empresa.

2-As promoções para grupo ou categoria profissional superior serão feitas nos termos previstos no anexo II do presente AE.

3-O operador de serviços gerais não tem acesso automático à categoria de especialista operacional.

Cláusula 7.^a**Outras promoções**

1-São permitidas promoções facultativas quando baseadas em critérios de valor e reconhecido mérito, independentemente da categoria do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.^a

Cláusula 8.^a

(Prémios de antiguidade)

1- Todos os trabalhadores, ao completarem 4 anos de antiguidade na empresa, terão direito a um prémio de antiguidade.

2- O prémio de antiguidade referido no número anterior será o seguinte:

- a) Ao completar 4 anos, 4 %;
- b) Por cada ano completo a mais, 1 %, até ao limite de 25 %.

3- As percentagens acima referidas incidirão, em todos os casos, sobre a retribuição base mensal do nível VII, do anexo I.

4- Os prémios de antiguidade previstos nesta cláusula são devidos a partir do 1.º dia do mês em que se completarem os anos de serviço correspondentes.

Cláusula 9.^a

(Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade do empregador;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 10.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não obrigue percorrer distância superior a 40 quilómetros, face à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2-O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3-O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respectivos delegados sindicais ou do sindicato, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4-O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5-Em caso de transferência do trabalhador que obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6-No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número um da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 11.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1-O empregador pode, quando o seu interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2-A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3-Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4-A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período de aprendizagem e adaptação de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5-O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do período de aprendizagem e adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6-Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria com nível igual ou superior.

7-Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respectivos delegados sindicais ou sindicato.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1-Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2-Se houver desacordo entre o trabalhador e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3-A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectuando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4-O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a**(Interinidade de funções)**

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, licença sem retribuição, requisição por parte do sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 14.^a**(Trabalho a tempo parcial)**

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita, não podendo ser superior a 80 % do tempo de trabalho a tempo completo.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- Da celebração de contratos de trabalho a tempo parcial será dado conhecimento prévio aos delegados sindicais ou ao sindicato.

Cláusula 15.^a**(Teletrabalho)**

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- A empresa poderá aplicar regulamento interno para a prestação subordinada de teletrabalho, auscultando previamente as organizações representativas dos trabalhadores.

3- Cessando o contrato de teletrabalho e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se os direitos consagrados no presente AE.

Cláusula 16.^a**(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores com categoria de coordenador de grau I, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica directa dos titulares do órgão de administração da empresa, director-geral ou equivalente.

Cláusula 17.^a**(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)**

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que as empresas exerçam a actividade seguradora e os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respectiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, com os limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.^a

(Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em regime de rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho deverão ser comunicadas, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em centro de atendimento, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 19.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho o trabalhador cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem.

2- Os trabalhadores terão direito a retribuição específica nos termos previstos do número 3 da cláusula 43.^a

Cláusula 20.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3-O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Trabalho suplementar)

1-É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

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

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dias de descanso semanal, ou em dia feriado.

3-A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4-O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5-O trabalhador que presta trabalho em dias de descanso semanal, ou em dia feriado, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6-O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador.

Cláusula 22.^a

(Trabalho por turnos)

1-A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2-As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3-No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4-Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão direito a dois dias de descanso semanal, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5-O trabalhador só pode mudar de turno após os dias de descanso semanal.

6-Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingos, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7-O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8-Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9-O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

(Duração das férias)

1-O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2-No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias, nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3-No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número dois, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;

ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 25.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 24.^a, número 2, alínea *b)*, pelo período máximo aí previsto;

c) Dois dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 26.^a**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de outras situações, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 27.^a**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.^a**(Dispensas em dia de aniversário)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- No dia de aniversário de filho ou de enteado até 12 anos de idade, o trabalhador tem direito à redução da jornada de trabalho para 4 horas, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

3- Consoante a escolha do trabalhador, a dispensa referida no número anterior, pode ser gozada no período da manhã ou da tarde.

Cláusula 29.^a**(Licenças com retribuição)**

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

- a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizer 53 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizer 55 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

3- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

- a) As justificadas, até cinco por ano;
- b) As justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
- c) As justificadas que decorram de acidente de trabalho;
- d) As dadas por morte de filhos, de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, de pais e de irmãos do trabalhador;
- e) As dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste AE;
- f) As dadas por licença de maternidade ou parentalidade.

4- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 30.^a**(Ausência por aplicação de medida de coacção)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração inferior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime de faltas justificadas, com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coacção penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que o

empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de quatro meses contados do início da aplicação da medida de coacção penal privativa da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de processo disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção penal privativa da liberdade)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coacção impeditiva da prestação podem solicitar ao empregador apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário do empregador há pelo menos três meses;

c) Não esteja a decorrer contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por fatos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos órgãos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O beneficiário do apoio não esteja indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de se verificar os pressupostos da respectiva atribuição.

CAPÍTULO V

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares

de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições ambientais são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por si autorizados.

Cláusula 33.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 34.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina;

e) Prova de esforço;

f) Citologia;

g) PSA eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VI

Actividade sindical

Cláusula 35.^a

(Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do sindicato;

b) Eleger delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais do sindicato, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as actividades inerentes ao respectivo cargo, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas pelo sindicato, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 36.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas.

2- O sindicato outorgante do presente AE pode requisitar, com retribuição mensal paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

3- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

Cláusula 37.^a

(Delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, seguros e outros abonosCláusula 39.^a**(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo I aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) *Retribuição base anual*: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) *Retribuição efectiva mensal*: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente as pagas na empresa sob a denominação de «margem livre», pagas em dinheiro e a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR) bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efectiva anual*: O somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 40.^a**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo I, alínea B) (Subsídio de refeição).

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, cinco horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Pela prestação de trabalho a tempo parcial, o trabalhador tem direito a receber um subsídio de refeição proporcional ao número de horas de trabalho efectivo diário.

4- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 41.^a**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias será pago no mês de maio de cada ano.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Sempre que o trabalhador opte por compensar as ausências com perda de retribuição por gozo dias de férias, não haverá a respectiva redução no subsídio.

Cláusula 42.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 43.^a**(Suplementos de ordenado)**

1- Os trabalhadores com procuração ou credencial, nomeadamente para representar a empresa em tribunal de trabalho ou em comissões paritárias, terão direito a um suplemento de 20 %, calculado sobre a retribuição base da respectiva categoria, que não poderá ser inferior à do nível VII, da tabela salarial, do anexo I, exceptuando-se nos casos seguintes:

a) A procuração ou autorização que permitam a qualquer trabalhador movimentar única e exclusivamente contas bancárias locais, cujo saldo faça parte integrante do saldo de caixa ou que, por razões de segurança, sejam consideradas prolongamento da mesma;

b) Quando as situações não tiverem características de regularidade, respeitando apenas a actos isolados e sem continuidade.

2- Têm direito a um suplemento de 20 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores (com excepção daqueles que exerçam cargos de direcção efectiva da empresa):

a) Os trabalhadores sujeitos a horário diferenciado ou por turnos, exceptuando os trabalhadores do grupo operacional e os trabalhadores cujo horário diferenciado tenha sido atribuído a seu pedido;

b) Os trabalhadores da área comercial que integram o grupo de gestão, ou outros com funções predominantemente externas, com excepção dos trabalhadores do grupo operacional, assim como os que exercem funções como peritos.

3- Têm direito a um suplemento de 25 % sobre a retribuição base da respectiva categoria os trabalhadores isentos de horário de trabalho.

4- Sempre que se deixarem de verificar as situações previstas nos números anteriores, os quantitativos pagos a título de suplemento serão absorvidos por efeitos de aumentos salariais posteriores.

5- Os suplementos na empresa designados por «margem livre» só podem ser absorvidos, quando se verifiquem promoções ou reclassificações do trabalhador, desde que se assegure um incremento da retribuição efectiva mensal.

Cláusula 44.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número dois desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem veículos próprios ao serviço do empregador, terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante no anexo I, alínea C).

6- Nas deslocações em serviço, conduzindo o trabalhador o seu próprio veículo ou qualquer outro expressamente autorizado, o empregador, em caso de acidente, é responsável pelos danos do veículo e pelo pagamento de todas as indemnizações que o trabalhador tenha de satisfazer.

Cláusula 45.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo I, alínea C).

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.^a**(Complemento do subsídio por doença)**

1-O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número quatro da presente cláusula.

2-O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3-Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respectivo valor.

4-O empregador pagará directamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5-Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço.

6-No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de oito dias após o recebimento.

7-Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao mesmo a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números um a três desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8-O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros, devido pela Segurança Social, nos termos dos números um a quatro desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituia voluntariamente no prazo indicado no número seis desta cláusula.

Cláusula 47.^a**(Seguro de saúde)**

1-A empresa abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efectividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2-O seguro previsto no número um fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como mínimos o previsto no anexo V.

Cláusula 48.^a**(Seguros de vida e acidentes pessoais)**

1-Todos trabalhadores incluindo aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital de 25 000,00 €, em caso de morte ou de reforma da actividade por invalidez.

2-Em caso de acidente, os mesmos trabalhadores previstos no número anterior, têm direito a um seguro de acidentes pessoais, que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou invalidez permanente total, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial;

d) A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador, no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiárias. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 49.^a**(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.^a**(Condições nos seguros)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros, efectuados na Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Aos trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, a empresa garante o pagamento de 50 % do prémio do seguro, cobrindo os riscos de responsabilidade civil com capital de 50 000 000,00 € e danos próprios, de acordo com o valor venal da viatura e até ao limite de 25 000,00 €.

3- Nas deslocações ao serviço da empresa, se o trabalhador beneficiar da norma prevista no número anterior, no que respeita aos seguros de danos próprios, não se aplica o disposto no número 6 da cláusula 44.^a

Cláusula 51.^a**(Quebras de caixa)**

Os trabalhadores que no exercício de função de caixa tenham quebras no pagamento ou recebimento de valores pecuniários, a empresa assumirá os valores em falta, desde que seja demonstrado que agiram de forma diligente e em observância dos procedimentos instituídos.

Cláusula 52.^a**(Apoio à parentalidade)**

1- Os trabalhadores em efectividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos, enteados (filhos de um dos progenitores) ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho, enteado ou afilhado civil, uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa, vencendo-se este direito ao fim de 1 ano após a admissão na empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

a) Até aos 10 anos 100,00 €;

b) Dos 11 até aos 18 anos 125,00 €;

c) Dos 19 até aos 25 anos 150,00 €.

3- A comparticipação prevista na alínea c), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos, enteados ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais ou um dos progenitores, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

6- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO VIII

Plano de poupança e pré-reformaCláusula 53.^a**(Plano individual de reforma)**

1- Todos os trabalhadores a partir do 4.º ano de trabalho, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição para o PIR inicia-se a partir de 1 de janeiro de 2019 sobre a retribuição base anual do trabalhador.

Cláusula 54.^a**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa.

Cláusula 55.^a**(Comissão de acompanhamento do plano de pensões)**

No âmbito do presente AE, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela prevista.

Cláusula 56.^a**(Pré-reforma)**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitóriasCláusula 57.^a**(Dever de obediência legal)**

Os trabalhadores têm o dever de acatar e cumprir as ordens e instruções legítimas dos superiores hierárquicos, desde que estas sejam legais e sejam dadas no âmbito do respectivo serviço.

Cláusula 58.^a**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto na cláusula 4.^a e no anexo III deste AE, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste AE.

Cláusula 59.^a**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente acordo de empresa, uma comissão paritária integrada por dois representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, com competência para interpretar e integrar lacunas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 60.^a**(Anteriores suplementos de ordenado)**

Os suplementos de ordenados auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 61.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna do empregador, podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 62.^a**(Regulamentação colectiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.^a**(Referências a género)**

Considera-se que todas as referências no clausulado ao sexo masculino se estendem, de igual modo, ao sexo feminino.

Cláusula 64.^a**(Norma revogatória)**

O presente acordo de empresa revoga o ICT em vigor entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, com posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022.

Cláusula 65.^a**(Produção de efeitos)**

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo I, do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)*A) Tabela salarial para 2023*

Nível salarial	Retribuição base mensal
16	2 973,00 €
15	2 691,00 €
14	2 420,00 €
13	2 190,00 €
12	2 021,00 €
11	1 851,00 €
10	1 710,00 €
9	1 560,00 €
8	1 406,00 €
7	1 314,00 €
6	1 206,00 €
5	1 120,00 €
4	1 018,00 €
3	950,00 €
2	910,00 €
1	880,00 €

B) Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2023 (cláusula 40.^a) 12,00 €.

C) Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. ^a - Número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
- Por diária completa	86,90 €
- Refeição isolada	15,40 €
- Dormida e pequeno-almoço	56,10 €
Cláusula 44. ^a - Número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a administração pública em cada ano)	
Cláusula 45. ^a - Número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	170,50 €

ANEXO II

Enquadramento e promoções

N.º	Grupo Profissional Gestão			Grupo Profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais		
	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática	Categorias	Funções	Promoção automática
16	Gerente	Gerente							
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comercial; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director de recursos humanos; Director de formação	Técnico Superior grau I						
14	Director de grau II		Técnico Superior grau II						
13	Director de grau I								
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável recursos humanos; Responsável formação	Técnico de grau VI	Analistas; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comunicação; Técnico financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico formação; Técnico de produtos					
11	Responsável de área de grau I								
10	Coordenador de grau III	Chefe de secção; Coordenador de auditoria; Coordenador comercial; Coordenador de comunicação; Coordenador financeiro; Coordenador informático; Coordenador jurídico; Coordenador marketing; Coordenador técnico; Coordenador recursos humanos; Coordenador formação	Técnico de grau V						
9	Coordenador de grau II		Técnico de grau IV						
8	Coordenador de grau I		Técnico de grau III						
7			Técnico de grau II			Promoção a categoria de técnico de grau III, após 4 anos na categoria de técnico de grau II	Especialista operacional grau V		
6			Técnico de grau I			Promoção a técnico de grau II, após 3 anos na categoria de técnico de grau I	Especialista operacional grau IV	Técnico comercial; Gestor de produção; Gestor de clientes; Secretário; Especialista operacional; Técnico administrativo	Promoção a especialista operacional grau IV, após 4 anos na categoria de especialista operacional de grau III
5							Especialista operacional grau II		Promoção a especialista operacional grau III, após 3 anos na categoria de especialista operacional de grau II
4							Especialista operacional grau I		Promoção a especialista operacional grau II, após 2 anos na categoria de especialista operacional de grau I
3							Assistente operacional grau III		Promoção a especialista operacional grau I, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau III
2							Assistente operacional grau II	Assistente administrativo; Assistente comercial; Assistente gestão clientes; Operador de arquivo; Operador de serviços gerais	Promoção a assistente operacional grau III, após 3 anos na categoria de assistente operacional de grau II
1							Assistente operacional grau I		Promoção a assistente operacional grau II, após 2 anos na categoria de assistente operacional de grau I

ANEXO III

Definições de categorias

Gerente - Coordena directores e outros trabalhadores classificados no grupo de gestão, colabora na elaboração das políticas e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção deles dependentes, responsabilizando-se pelo seu cumprimento; supervisiona áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Director - Dependendo directamente de um gerente ou de director de nível superior, desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Responsável - Dependendo directamente de um gerente ou director, o responsável desenvolve actividades de âmbito estratégico, colabora na definição de políticas e objectivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correcta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou áreas funcionais específicas da empresa.

Coordenador - Dependendo directamente de um gerente, director ou responsável, o coordenador executa e assume responsabilidade por actividades comerciais, técnicas, operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Técnico superior - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; estuda, planeia, programa, avalia e aplica métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a tomada de decisões; elabora, autonomamente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, com elevada complexidade; exerce funções com responsabilidade e completa autonomia técnica e é directamente responsável perante um director coordenador ou chefia classificada no grupo de gestão.

Técnico grau VI e VII - Desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e controlo das políticas e objectivos globais; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões a tomar pelos órgãos de gestão; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Técnico grau III a V - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, desempenha funções de consultor ou assessor, no âmbito da sua formação e qualificação profissional, executa estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica e ou científica, embora subordinada a orientações de principio aplicáveis ao trabalho a executar, supervisionado pela respectiva chefia, ou por técnico ou profissional de respectivamente categoria ou nível superiores.

Técnico grau I e II - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos, análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, executa as suas funções sob orientação e controlo.

Especialista operacional - Executa actividades predominantemente de natureza comercial, administrativa, operacional ou de apoio geral aos serviços, que normalmente exigem conhecimentos específicos da actividade seguradora, actividade pode ser desenvolvida com recurso a meios digitais ou físicos.

Assistente operacional - Executa tarefas de apoio administrativo, atendimento, operacional ou de apoio geral aos serviços, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.

ANEXO IV

Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 53.^a

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 53.^a, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 2,50 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período referido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12- Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da autoridade de supervisão de seguros e fundos de pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

ANEXO V

Condições mínimas do seguro de saúde - Cláusula 47.^a

Coberturas	Capitais
Hospitalização/internamento	50 000,00 €
Ambulatório	2 000,00 €
Estomatologia	500,00 €
Próteses e ortóteses	1 000,00 €

ANEXO VI

Convenção de arbitragem - Cláusula 3.^a, número 5

Os outorgantes do AE, celebrado entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da Cláusula 3.^a do referido AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pela empresa e pelo sindicato outorgante do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO VII

Tabela de correspondência - Categorias profissionais

Código	Grupo Profissional Gestão			Grupo Profissional Técnicos			Grupo Profissional Operacionais			
	Acordo Empresa 2018	CCT APROSE 2008	Acordo de Empresa 2018	Acordo de Empresa 2018	CCT APROSE 2008	Acordo de Empresa 2018	Acordo de Empresa 2018	CCT APROSE 2008	Acordo de Empresa 2018	
	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias	Funções	Nível	Categorias
16	Gerente	Gerente	14	Director Coordenador						
15	Director de grau III	Director serviços; Director auditoria; Director comunicação; Director financeiro; Director informático; Director jurídico; Director marketing; Director técnico; Director recursos humanos; Director formação								
14	Director de grau II			Técnico Superior grau II						
13	Director de grau I		12f	Técnico Superior grau I						
12	Responsável de área de grau II	Chefe de serviços; Responsável auditoria; Responsável comercial; Responsável comunicação; Responsável financeiro; Responsável informático; Responsável jurídico; Responsável marketing; Responsável técnico; Responsável recursos humanos; Responsável formação	12f	Técnico de grau VII	Analista; Auditor; Actuário; Jurista; Programador; Gestor comercial; Técnico de comercial; Técnico de financeiro; Técnico de hardware; Técnico de marketing; Técnico de análise de risco; Técnico de recursos humanos; Técnico de formação; Técnico de produtos					
11	Responsável de área de grau I		12A	Técnico de grau VI						
10	Coordenador de grau III			Técnico de grau V						
9	Coordenador de grau II		11c	Técnico de grau IV						
8	Coordenador de grau I		9c; 9d	Técnico de grau III						
7				Técnico de grau II		11	Chefe de secção			
6				Técnico de grau I		8a	Empregado administrativo			
5								Operador de serviços gerais		
4										
3										
2										
1										

Lisboa, 7 de março de 2023.

Pela Ponto Seguro - Mediação de Seguros, SA:

Vasco Hernandez Pinheiro, na qualidade de presidente.

José Joaquim Salvado Mesquita, na qualidade de vogal.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Marco Luís Queiróz Sargento, na qualidade de legal representante.

Depositado em 2 de maio de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 139/2023, 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 CELBI, SA e o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE e outros - Alteração salarial e outras

A presente alteração tem por objeto a revisão das seguintes cláusulas e do anexo II do acordo de empresa em vigor, celebrado entre a CELBI, SA, o Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE, o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008, cujo texto consolidado com as alterações subsequentes foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

A nova tabela salarial acordada é a constante do anexo II e as restantes cláusulas de expressão pecuniária (cláusulas 54.^a, 55.^a e 56.^a), representam um aumento de 5,1 % (cinco vírgula um por cento) em relação à tabela salarial atualmente em vigor, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2023 e vigoram para o ano de 2023.

Adicionalmente, foram efetuadas modificações no anexo I (Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções), procedendo-se, por uma questão de simplicidade, à sua alteração integral.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção obriga, por um lado, a empresa CELBI, SA, que se dedica à fabricação e comércio de pasta de celulose e seus derivados, com sede e estabelecimento na Leirosa, concelho da Figueira da Foz e, por outro lado, os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço em qualquer ponto do território português e estejam filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes da presente convenção.

2- O presente acordo visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (atualmente 328).

Cláusula 36.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins)

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pais, padrastos, madrastas, sogros, genros ou noras;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge do trabalhador.

2- Aplica-se o disposto na alínea *b*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 54.^a

(Subsídio de turno)

1- Aos trabalhadores integrados no regime de três turnos rotativos em serviços que laborem contínua e ininterruptamente durante 24 horas diárias, incluindo fins-de-semana, será pago um subsídio de turno equivalente a 25 % do vencimento base com um valor mínimo de 494,70 €, exceto para os trabalhadores das categorias profissionais incluídas no nível de qualificação TIG0 cujo valor mínimo será de 357,40 €.

2- (Mantém redação.)

3- (Mantém redação.)

Cláusula 55.^a

(Prémio de chamada)

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou semanal e não faça parte de equipas de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado, receberá um prémio por chamada de 1 % da sua retribuição base, com um valor mínimo de 20,60 € independentemente da remuneração do trabalho suplementar prestado.

2- (Mantém redação.)

Cláusula 56.^a

(Remuneração do trabalho em regime de prevenção)

1- Aos trabalhadores que estiverem integrados em equipas de prevenção será atribuído um prémio por cada dia de prevenção no valor de 2,5 % da respetiva retribuição base, com um valor mínimo de 61,60 €.

2- (Mantém redação.)

ANEXO I

(Definição de níveis de qualificação, categorias profissionais e funções)

Nível de qualificação T1G0: Auxiliar

Descrição:

Agrupa as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva, exercidas sob a orientação de outros técnicos.

Poderão estar aqui compreendidas as situações de estágio/aprendizagem.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Auxiliares Sob a orientação de outros técnicos, executam tarefas simples, diversas e auxiliares, normalmente não especificadas, que exigem uma compreensão limitada das mesmas e pouca iniciativa.	Ajudante da equipa móvel Auxiliares Auxiliar de operador de processo Auxiliar administrativo Auxiliar manutenção Auxiliar de laboratório

Nível de qualificação T1G1: Técnico

Descrição:

Agrupa as funções caracterizadas pela execução de tarefas de natureza repetitiva ou pela análise de informações com vista à resolução de problemas correntes, requerendo conhecimentos básicos numa determinada área, os quais podem ser rapidamente adquiridos.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Fiel armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, acondiciona os materiais em condições que respeitem a sua conservação e segurança, faz a entrega do material requisitado e procede aos seus registos no sistema de informações.	Fiel armazém

Assistente de logística Executa tarefas administrativas necessárias à preparação ou execução dos trabalhos.	Assistente de logística
Recepcionista de armazém Efectua a recepção quantitativa e qualitativa dos trabalhos e/ou materiais, identifica e codifica os materiais em armazém e regista no sistema de informações os movimentos de entrada e saída dos materiais.	Recepcionista de armazém
Medidor de madeiras Realiza operações de medição de material lenhoso de forma a quantificar e controlar a qualidade de madeira existente na área de sua actuação, procedendo ao registo das medições efectuadas e elaborando relatórios de balanço das actividades efectuadas.	Medidor de madeiras
Arquivista Executa tarefas relacionadas com o arquivo e economato da empresa de acordo com as regras e procedimentos estabelecidos.	Arquivista
Motorista Conduz automóveis ligeiros para o transporte de passageiros, tendo em atenção a segurança da viatura e as normas de trânsito, providenciando pelo bom estado de funcionamento da viatura.	Motorista

Nível de qualificação T2G1: Técnico qualificado

Descrição:

Inclui as funções onde se exercem actividades com alguma complexidade técnica exigindo a análise de informações diversificadas e de natureza aleatória para a resolução de problemas por vezes não previstos, as quais requerem uma qualificação profissional específica para o seu exercício.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Assistente administrativo Executa trabalhos de natureza técnico-administrativa necessários ao funcionamento da área da empresa em que presta serviço, seguindo procedimentos estabelecidos.	Assistente administrativo
Agente administrativo Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal nas aplicações informáticas respectivas, organizando classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.	Agente administrativo (contabilidade, tesouraria, pessoal)
Analista de laboratório Efectua análises ao produto final, produto em curso e águas residuais, controlando a sua qualidade e registando e informando os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados, podendo efectuar operações de aferição segundo o plano de calibração.	Analista de laboratório
Técnico de qualidade, ambiente e/ou segurança Sob orientação de um técnico superior, apoia, participa e executa actividades no âmbito da qualidade, ambiente e/ou segurança que visam a aplicação da política e dos procedimentos definidos pela empresa no cumprimento da legislação vigente das respectivas áreas.	Técnico de segurança
	Técnico de qualidade
	Técnico de ambiente
Técnico de informática Efectua a instalação, a configuração e manutenção de redes informáticas e dos equipamentos de apoio à estrutura de redes, procedendo à implementação dos níveis de segurança adequados, assegurando a optimização do seu funcionamento, prestando apoio aos utilizadores.	Técnico de apoio ao utilizador
Prospector de madeiras Recolhe, processa e sistematiza informação sobre fornecedores de madeira (actuais e potenciais), sobre a actividade dos outros agentes/concorrentes que intervêm no mercado e sobre o fluxo de entregas de madeira por parte dos fornecedores.	Prospector de madeiras
Técnico qualificado de manutenção Executa, no quadro da sua competência técnica, trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa, repara ou reconstrói em oficina peças ou componentes de equipamentos, recolhe a documentação e materiais necessários à	Electrónico
	Instrumentista
	Electricista
	Serralheiro mecânico
	Electromecânico
	Soldador
Técnico métodos	

<p>intervenção e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções, reportando as anomalias detectadas.</p>	
<p>Assistente preparação programação Executa as tarefas técnico-administrativas de apoio à preparação/programação dos trabalhos de manutenção, quer ao nível da documentação técnica e materiais necessários à manutenção, quer ao nível dos interfaces com as equipas de intervenção local e/ou das oficinas, constituindo e mantendo actualizados os dados da actividade (imputação de mão-de-obra, histórico de intervenções, consumos, entre outros).</p>	Assistente preparação programação
<p>Técnico manutenção condicionada Executa acções programadas de inspecção e lubrificação de equipamentos, controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções e reporta as anomalias detectadas durante a execução de trabalhos e/ou inspecções.</p>	Técnico manutenção condicionada
<p>TCP - Técnico de controlo e potência Executa trabalhos de instalação, manutenção e reparação de equipamentos em actividades de manutenção curativa no quadro da sua competência técnica, reporta as anomalias detectadas e controla os parâmetros de funcionamento dos equipamentos após as intervenções.</p>	Técnico de controlo e potência
<p>Operador de processo C Realiza operações de fabricação conduzindo a instalação a partir de comandos locais, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área.</p>	Operador de processo C - Op. destroçador
<p>Operador de processo B Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.</p>	Operador de processo B: - Op. linha acabamento e armazenagem - Op. caustificação e forno - Op. águas e efluentes
<p>Operador de processo A Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de</p>	Operador de processo A: - Op. branqueamento - Op. caldeira auxiliar (casca) - Op. digestor - Op. caldeira de recuperação

<p>indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos.</p>	- Op. máq. secagem
<p>Operador extra Realiza operações de fabricação em unidades de produção de variáveis múltiplas com controlo central por consola, vigiando regularmente o funcionamento dos equipamentos a partir de indicadores de processo, segurança e ambiente pré definidos para a sua área, efectuando análises expeditas, diagnosticando disfuncionamentos nos equipamentos e adoptando as acções correctivas no quadro das suas responsabilidades; quantifica e optimiza os consumos específicos; coordena o arranque ou paragem das instalações.</p>	Operador extra (máq. secagem, parque e preparação de madeiras)
<p>Operador coordenador Realiza e supervisiona operações de fabricação conduzindo as instalações da sua área de actuação de modo a garantir a qualidade de produto pretendida nas melhores condições de segurança e preservação ambiental, vigiando o funcionamento dos equipamentos e reportando à sua chefia as informações sobre as anomalias de funcionamento dos equipamentos.</p>	Operador coordenador (parque e preparação de madeiras)
<p>Desenhador Elaboram desenhos técnicos, de conjunto ou de detalhe, ou à sua alteração segundo especificações dadas, utilizando materiais e equipamentos adequados</p>	Desenhador
<p>Técnico(a) de projeto Participa nas atividades de desenvolvimento de projetos e anteprojetos, nas atividades de estudo e análise de aquisição de equipamentos. Acompanha a instalação dos equipamentos, especificando e orçamentando equipamentos e materiais. Prepara a documentação e criação de dossiers de acordo com o normativo legal.</p>	Técnico(a) de projeto
<p>Técnico(a) qualificado(a) Sob orientação de um técnico superior, executa, no quadro da sua competência técnica e seguindo procedimentos estabelecidos, atividades e tarefas qualificadas/específicas.</p>	<p>Técnico(a) de comunicação Técnico(a) de sustentabilidade Técnico(a) jurídico Técnico(a) de recursos humanos Técnico(a) de compras e aprovisionamento</p>

Nível de qualificação T3G1: Técnico especializado

Descrição:

Agrupam as funções onde se exercem actividades de forma autónoma que requerem o domínio de métodos e processos de natureza técnica numa das áreas funcionais da empresa, exigem formação técnica pós-secundária ou experiência profissional considerada equivalente.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Secretária Assegura a organização e execução de actividades de secretariado no apoio à administração/direcção da empresa, designadamente agendando, secretariando e elaborando actas de reuniões e constituindo e actualizando dossiers administrativos de acordo com procedimentos definidos.</p>	<p>Secretária Téc. secretariado</p>
<p>Analista especializado Efectua análises ao produto final, produto em curso, águas residuais e do meio receptor e efluentes gasosos, controlando a sua qualidade; realiza ensaios de índole tecnológica para estudos de investigação aplicada; regista e informa os responsáveis operacionais dos resultados das análises efectuadas e dos desvios detectados; efectua operações de aferição segundo o plano de calibração; assegura a disponibilidade dos materiais necessários à execução das análises e ensaios.</p>	<p>Analista especializado</p>
<p>Comprador Negociar e adjudicar a aquisição de materiais ou serviços necessários ao normal funcionamento da empresa.</p>	<p>Comprador</p>
<p>Técnico de sistemas Desenha e implementa soluções informáticas que potenciem a utilização/exploração dos sistemas de informação da empresa pelos seus utilizadores.</p>	<p>Técnico de sistemas Analista orgânico Analista de suporte aplicacional</p>
<p>Desenhador projectista Estuda, analisa e concebe projectos e anteprojectos de melhoria e de aquisição de equipamentos ou upgrading tecnológico, na área da sua especialidade e dentro dos limites de competências definido, orienta a sua concretização em obras interpretando directivas e desenha, utilizando conhecimentos dos materiais, dos processos de execução e experiência acumulada.</p>	<p>Desenhador especializado</p>
<p>Técnico especializado de manutenção Executa tarefas de manutenção curativa numa área de especialização técnica que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação.</p>	<p>Instrumentista especializado Soldador especializado Electrónico especializado</p>

<p>Assistente administrativo especializado Efectua o registo e tratamento de operações contabilísticas, financeiras e/ou de pessoal que exigem um elevado grau de proficiência e autonomia de actuação, organizando, classificando e arquivando os documentos processados de acordos com as normas e procedimentos aplicáveis.</p>	<p>Escriturário especializado Assistente informação gestão</p>
<p>Controlador de trabalhos Controlar a execução técnica de trabalhos de uma área à sua responsabilidade de forma a assegurar a qualidade técnica e o cumprimento dos programas estabelecidos</p>	<p>Controlador de trabalhos</p>
<p>Operador chefe Realizar e supervisionar operações de fabricação na área/sector em que se insere - assegurando a sua conformidade com as especificações e instruções predefinidas - de forma a cumprir os programas de produção definidos, quer em volume quer em qualidade.</p>	<p>Operador chefe (Máquina secagem, pasta húmida, recuperação e energia)</p>
<p>Técnico assistente Apoia os técnicos de processo na análise e optimização de métodos e processos do sector, na implementação e acompanhamento de projectos de melhoria, contribuindo para o desempenho eficiente das instalações e equipamentos e para o aumento da produtividade e redução de custos da empresa.</p>	<p>Técnico assistente de processo</p>
<p>Coordenador de armazém e logística Coordenar e orientar as actividades do armazém da pasta de forma a garantir a armazenagem e expedição da pasta produzida nas condições e nos prazos pré-definidos.</p>	<p>Chefe de armazém da pasta</p>
<p>Técnico(a) especialista de projeto Assegura de forma autónoma o desenvolvimento de projetos e anteprojetos, orçamentando equipamentos e materiais, dentro do limite de competências definido. Conduz actividades de estudo e análise de aquisição de equipamentos. Proceda ao acompanhamento da instalação dos equipamentos e criação de documentação de acordo com o normativo legal.</p>	<p>Técnico(a) especialista de projeto</p>
<p>Analista de dados Prepara relatórios para a liderança executiva da empresa, transforma dados em informações ou produtos de informações e formula os problemas, escolha de modelos de simulação e estatística. Entrega produtos de dados e assegura, igualmente, a comunicação com eficácia das tendências, padrões e previsões, resultantes do uso de ferramentas estatísticas que se destinam a interpretar os conjuntos de dados em análise.</p>	<p>Analista de dados</p>

Técnico(a) especializado(a) Realiza o acompanhamento de processos que exigem um grau de proficiência e autonomia de atuação de acordo com as normas e procedimentos aplicáveis.	Técnico(a) especializado(a) de ambiente Técnico(a) especializado(a) de comunicação Técnico(a) especializado(a) jurídico Técnico(a) especializado(a) de sistemas de gestão Técnico(a) especializado(a) de sustentabilidade
--	---

Nível de qualificação T2G2: Chefia

Descrição:

Inclui as funções de enquadramento directo, onde se exercem actividades de coordenação e orientação de equipas de trabalho, segundo directrizes pré-estabelecidas, exigindo o domínio dos processos que se controla.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
Chefe de equipa manutenção Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a minimizar os tempos de paragem dos equipamentos e instalações, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos nas intervenções.	Chefe de equipa manutenção
	Chefe de equipa
	Chefe equipa reparações equipamentos
	Chefe de equipa mecânica
Chefe de equipa gestão de materiais Coordenar e orientar as actividades da sua equipa de trabalho de forma a assegurar os níveis de stocks de materiais em conformidade com os critérios de gestão definidos.	Chefe de equipa armazém geral
Chefe de equipa parque e preparação madeiras Assegura o desempenho dos turnos mediante a organização dos recursos necessários às actividades da sua área e a adopção de medidas que garantam a operacionalidade dos equipamentos, coordenando com a manutenção as acções correctivas às disfuncionalidades dos equipamentos.	Chefe equipa r. parque e preparação madeiras

Nível de qualificação T3G2: Quadro técnico

Descrição:

Exerce actividades que requerem conhecimentos aprofundados na totalidade do domínio a que respeitam e uma experiência significativa; os problemas com que é confrontado implicam uma análise e avaliação alargada de forma a conduzir a soluções novas. Coordena as operações e optimiza os meios para atingir os objectivos, assegurando a integração das suas actividades com as de outras unidades de trabalho. Constitui o culminar de evolução técnica para os profissionais qualificados e especializados, ou o início de uma carreira como quadro superior.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Técnico(a) superior júnior Desenvolve, sob a orientação de um quadro superior, estudos técnicos e outras actividades no âmbito da sua especialidade de forma a produzir as melhores soluções para os problemas colocados.</p>	<p>Técnico superior júnior Técnico(a) jurídico(a) Técnico(a) de melhoria contínua</p>
<p>Técnico(a) gestão aplicacional Desenvolve, no quadro de competências que lhe são delegadas, as acções necessárias de suporte às aplicações e sistemas de informação sob a sua responsabilidade. Prepara e implementa planos de acção conducentes a melhorias nas aplicações. Regista, delega ou soluciona os problemas aplicativos que lhe sejam reportados.</p>	<p>Técnico de gestão de aplicações IT Técnico de suporte aplicacional IT</p>
<p>Técnico(a) de contabilidade Executa, fiscaliza e verifica a exactidão dos documentos de natureza contabilística e fiscal, num quadro de procedimentos definido, de forma a reflectir fielmente a contabilidade da empresa e proporcionar a informação necessária e atempada para a realização das contas e balanços.</p>	<p>Técnico de contabilidade</p>
<p>Técnico(a) de preparação/programação Prepara os trabalhos de manutenção correctiva ou programada, seleccionando os métodos de intervenção a utilizar, planeia as intervenções, tendo em atenção os constrangimentos da produção, de modo a otimizar os meios a utilizar e apoia tecnicamente a equipa de realização no decurso da intervenção. Estabelece e/ou actualiza os planos, procedimentos e tempos de intervenção para os diversos equipamentos.</p>	<p>Técnico de preparação/programação</p>
<p>Técnico(a) do processo Apoia o técnico de produção do departamento no exercício das suas funções, contribuindo para garantir a sustentabilidade e o desempenho optimizado do departamento através da avaliação da eficiência dos equipamentos, da promoção da melhoria ou adaptação dos métodos e processos e da orientação da formação de operadores.</p>	<p>Técnico(a) do processo</p>
<p>Coordenador(a) da fábrica Coordena durante o período de turno o funcionamento das diferentes instalações fabris de forma a assegurar uma condução optimizada dos processos de produção, em termos de quantidade e qualidade do produto, do ambiente e de eficiência económica do processo, garantindo o cumprimento dos planos de produção.</p>	<p>Coordenador(a) de fábrica</p>
<p>Técnico(a) de produção Assegura a sustentabilidade do desempenho dos turnos mediante o treino e disponibilidade dos recursos necessários à operação e a melhoria ou adaptação dos parâmetros de condução do processo.</p>	<p>Técnico(a) de produção</p>

<p>Técnico(a) de prevenção e segurança Executa, orienta e coordena as actividades do serviço de segurança, nomeadamente no respeitante à distribuição, controle de funcionamento e conservação do material de segurança. Executa inspecções às condições de segurança das instalações ou de trabalho do pessoal e elabora relatórios e apuramentos estatísticos sobre sinistralidade; Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho nas áreas de prevenção e segurança.</p>	<p>Encarregado(a) do serviço de prevenção e segurança</p>
<p>Coordenador(a) de trabalhos Controla a realização dos trabalhos subcontratados na área de sua intervenção nos termos acordados (prazo, qualidade e custos), preparando a documentação técnica necessária e garantindo a observação das normas de segurança e de preservação ambiental.</p>	<p>Coordenador(a) de trabalhos</p>
<p>Coordenador(a) logística de expedição Gere a actividade operacional e administrativa das encomendas de pasta recebidas da central de vendas, programando a distribuição e logística da expedição de forma a assegurar o cumprimento dos prazos de entrega. Responsável pelas vendas de pasta no mercado nacional. Controla a execução das tarefas e formalidades administrativas e a fiabilidade das informações resultantes. Elabora a informação estatística relevante no âmbito das suas funções e alerta para reclamações de clientes, assegurando uma resposta atempada.</p>	<p>Coordenador(a) admin. vendas</p>
<p>Técnico(a) de automação Executa tarefas de carácter técnico na área da automação industrial, coordena actividades relativas a novos estudos, controla a realização de trabalhos subcontratados na área da sua intervenção e nos termos contratados (prazo, qualidade e custos), garantindo a observação das regras da arte, de segurança e de preservação ambiental.</p>	<p>Técnico(a) de automação Encarregado(a)</p>
<p>Técnico(a) de formação Garante a realização e qualidade da formação em áreas da sua responsabilidade e prepara, desenvolve e avalia as acções de formação em que está envolvido.</p>	<p>Técnico(a) de formação</p>

Nível de qualificação T4G2: Quadro superior

Descrição:

Abrange as funções em que se diagnostica, concebe, adapta e aplica, métodos e processos, exigindo um domínio profundo da respectiva área de especialização; coordena-se operações e apoia-se a execução com estudos e aconselhamento; otimiza-se os meios afectados para a prossecução dos objectivos, dispondo-se de considerável autonomia sobre os recursos à disposição.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Chefe de área operacional Gere as actividades operacionais da sua área e os recursos sob a sua responsabilidade de forma a cumprir os objectivos definidos, no respeito pelas normas e procedimentos em vigor na empresa; Gere o desempenho dos seus colaboradores e implementa acções que promovam a motivação e empenho da sua equipa de trabalho; Promove alterações e melhorias nos modos operatórios na sua área.</p>	<p>Chefe de sector Chefe de serviços</p>
<p>Técnico(a) superior Agrupa as funções com responsabilidade de apoio à gestão da empresa sem responsabilidades hierárquicas de unidade orgânica. Desenvolve estudos e emite pareceres de natureza científico-técnica no âmbito da sua especialidade de forma a produzir e operacionalizar soluções de natureza técnica e/ou organizativa que se traduzam em melhorias de eficiência global dos processos e contribuam para a concretização dos objectivos definidos para a sua área.</p>	<p>Assessor de direcção Técnico superior Engenheiro de projectos Engenheiro do processo Médico do trabalho Gestor(a) de sustentabilidade Auditor interno Gestor de pessoas Gestor de comunicação Gestor de inovação Engenheiro de manutenção Controller Gestor de infraestruturas e TI</p>

Nível de qualificação T4G3: Quadro superior de gestão

Descrição:

Abrange as funções com responsabilidade pela implementação das políticas e orientações definidas pela direcção, na área operacional da empresa que chefiar, consolidando as actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais; podem ser chamados a liderar projectos multidisciplinares.

Este nível de qualificação agrupa as seguintes funções e categorias profissionais:

Categorias profissionais	Funções
<p>Gestor de departamento Responsável pela implementação das políticas e orientações no seu departamento, consolidando as diversas actividades e assegurando a sua integração com outras áreas operacionais de forma a garantir os objectivos (quantitativos, qualitativos e económicos) definidos para o seu departamento. Garante a sustentabilidade e melhoria do desempenho da sua organização.</p>	<p>Chefe de departamento</p>

ANEXO II

Tabela salarial

Nível de qualificação	Designação	Admissão	Adaptação	Mínimo
T1G0	Auxiliares	946,00	1 115,00	1 283,00
T1G1	Técnicos	1 064,00	1 275,00	1 434,00
T2G1	Técnicos qualificados	1 223,00	1 468,00	1 761,00
T3G1	Técnicos especializados	1 405,00	1 686,00	2 065,00
T2G2	Chefias	1 616,00	1 940,00	2 314,00
T3G2	Quadros técnicos	1 857,00	2 228,00	2 667,00
T4G2	Quadros superiores	2 135,00	2 561,00	3 211,00
T4G3	Quadros superiores de gestão	2 456,00	2 945,00	4 145,00

Figueira da Foz, 17 de abril de 2023.

Pela CELBI, SA:

Carlos Van Zeller e Silva, na qualidade de administrador.

António Jorge Rodrigues Pedrosa, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Carlos Alberto Gomes Santos Casqueiro Pinto, na qualidade de mandatário.

António Tavares Melo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Lauro da Conceição Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controle Industrial - SNTICI:

Mário Jorge Caldeira Costa Aleixo, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 140/2023, 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 dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Deliberação da comissão paritária

Aos 16 dias do mês de março de 2023 reuniu, na sede da Associação dos Transitários de Portugal - APAT, a comissão paritária prevista na cláusula 54.^a do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022.

Estiveram presentes os membros da comissão paritária Paulo Lopes, Fernando Nobre e Zulmira Neves, na qualidade de representantes do Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) e António Nabo Martins e Ana Camacho Soares, na qualidade de representantes da Associação dos Transitários de Portugal - APAT.

Ordem de trabalhos:

Discussão, interpretação e integração das cláusulas 25.^a, 28.^a e 56.^a do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022.

I - Interpretação

Ana Camacho Soares fez um enquadramento inicial da presente reunião, convocada ao abrigo do disposto na cláusula 54.^a do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, tendo como objeto a discussão, interpretação e integração das cláusulas 25.^a, 28.^a e 56.^a daquele instrumento de regulamentação coletiva.

Passou de seguida a expor que chegou ao conhecimento da APAT o entendimento pugnado por alguns trabalhadores e secundado pela ACT, de que a passagem do período normal de trabalho de 35 para 40 horas pode ocorrer sem acordo prévio, bastando para tal que o trabalhador exerça essa opção. No entendimento da APAT, o espírito da negociação foi o de estabelecer, no número 2 da cláusula 56.^a um mecanismo de acordo e não um direito potestativo do trabalhador a alterar o seu período normal de trabalho numa situação em que tal não foi proposto nem é pretendido pela entidade empregadora. Com efeito, alguns associados optaram por manter como política o período normal de trabalho nas 35 horas, não obstante a alteração publicada em 2022. Assim, do mesmo modo que a entidade empregadora não pode impor unilateralmente essa solução, não deve o trabalhador poder fazê-lo, pelo que importa clarificar o disposto na referida norma.

Os representantes do SIMAMEVIP declararam de igual modo que o mecanismo previsto no número 2 da cláusula 56.^a pressupõe o acordo entre ambas as partes, tendo sido esse o espírito que presidiu à referida norma.

Pelo exposto, as partes acordaram que o número 2 da cláusula 56.^a deve ser interpretada e lida da seguinte forma:

«A entidade empregadora e o trabalhador podem, por mútuo acordo, alterar o período normal de trabalho

de 35 para 40 horas, obrigando-se, neste caso, a entidade empregadora a aumentar a retribuição bruta auferida em 10 %».

De seguida, as partes discutiram o âmbito de aplicação do número 2 da cláusula 25.^a, relativa às diuturnidades.

A representante da APAT chamou a atenção para a necessidade de clarificação do âmbito de aplicação do número 2 da cláusula 25.^a, bem como se os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito a uma diuturnidade, parando aí a contagem, ou a mais do que uma diuturnidade.

Foi acordado aquando das negociações do contrato coletivo que só tinham direito a diuturnidades os trabalhadores contratados até 25 de julho de 2016 ou os contratados após essa data, nas empresas que pagaram diuturnidades a novos contratados após aquela data. Este acordo encontra-se consubstanciado no número 1 da cláusula 25.^a Neste caso a contagem das diuturnidades mantém-se normalmente até às 5 diuturnidades.

O número 2 da mesma cláusula foi acordado, na perspetiva da APAT, para acautelar a legítima expectativa do trabalhador contratado após 25 de julho de 2016 nas empresas que pagaram diuturnidades a novos contratados após aquela data e em relação ao qual, não tendo decorrido ainda os 3 anos necessários, já tinha mais de 50 % daquele período.

Os representantes do SIMAMEVIP manifestaram a preocupação de garantir que esta disposição não legitimava a interrupção no pagamento de diuturnidades aos trabalhadores que já tinham auferido, por exemplo, a primeira e a segunda diuturnidade. Contudo, como resultou da discussão das normas, as situações destes trabalhadores caem no âmbito do número 1 e não do número 2 da norma. Os trabalhadores que já haviam acumulado diuturnidades antes da entrada em vigor do CCT 2022, continuam a ter direito ao vencimento das diuturnidades, até ao número máximo de 5, ao abrigo do disposto no número 1 da cláusula 25.^a

Foi assim acordada entre as partes a seguinte interpretação do número 2 da cláusula 25.^a:

O disposto no número 2 da cláusula 25.^a aplica-se apenas às empresas que pagaram diuturnidades aos novos trabalhadores, ou seja, aos contratados após 25 de julho de 2016 e aos trabalhadores que ainda não tivessem auferido qualquer diuturnidade, mas já tivesse decorrido, à data de entrada em vigor do novo CCT, 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade. Neste caso o trabalhador terá apenas direito a uma.

II - Integração de lacuna

De seguida, usaram da palavra os representantes do SIMAMEVIP para expor, no que diz respeito ao disposto no número 1 da cláusula 28.^o, o seguinte:

Tradicionalmente o subsídio de férias sempre incluiu o pagamento das diuturnidades aos trabalhadores que a elas têm direito. Durante as negociações, do ponto de vista do SIMAMEVIP, apenas havia sido acordada a exclusão do subsídio de férias do eventual subsídio de isenção de horário de trabalho. Contudo, nunca foi intenção do SIMAMEVIP que ficassem excluídas as diuturnidades, que são em grande parte já consideradas um direito adquirido também no subsídio de férias.

A representante da APAT referiu que, na sua redação atual, é claro que o subsídio de férias não inclui as diuturnidades. Por um lado a disposição refere «retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução de trabalho», acrescentando-se ainda, no número 2, que «do subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente o subsídio de isenção de horário de trabalho». Por outro lado, é claro também que as diuturnidades não podem ser consideradas uma contrapartida do modo específico da atividade, uma vez que as mesmas visam retribuir a antiguidade na categoria profissional.

Foi então acordado pelas partes a integração de lacuna no número 1 da cláusula 28.^a, que deve passar a ler-se da seguinte forma:

«Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base, as diuturnidades e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução de trabalho».

A presente deliberação foi tomada por unanimidade. As deliberações acordadas serão enviadas ao Ministério do Trabalho e Solidariedade e Segurança Social para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Nada mais havendo a tratar, declarou-se encerrada a reunião, lavrando-se a presente ata.

A comissão paritária:

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

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes.

Fernando José Amaral Monteiro Nobre.
Zulmira Castro Neves.

Os representantes da Associação dos Transitários de Portugal - APAT:

António Fernando Nabo Martins.
Ana Camacho Soares.

Depositado em 3 de maio de 2023, a fl. 27 do livro n.º 13, com o n.º 143/2023, 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 adesão entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra

Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI, neste ato representado pelo seu conselho de administração, Dr. Domingos da Anunciação Araújo, Eng.º Mário Alexandre Pinto Coelho e o Senhor Alfredo António Neves e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, neste ato representado pelo seu secretário nacional e mandatário, Sr. Manuel Silva Braga.

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

O Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP acordam na adesão ao acordo de empresa celebrado entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra - acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Cláusula 2.ª

(Aplicabilidade)

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, em representação dos seus associados, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer modificação do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

(Abrangência)

Pelo presente acordo de adesão são abrangidos os 7 trabalhadores do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI sindicalizados no Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Porto, 4 de abril de 2023.

Pelo Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI:

Domingos da Anunciação Araújo, presidente do conselho de administração.

Mário Alexandre Pinto Coelho, vogal executiva do conselho de administração.

Alfredo António Neves, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:
Manuel Silva Braga, secretário-nacional e mandatário.

Depositado em 2 de maio de 2023, a fl. 26 do livro n.º 13, com o n.º 142/2023, 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 Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página n.º 156, no anexo III, A - Área marítima e hotelaria de bordo, tabela II, nível I, escalão salarial «C»,

Onde se lê:

«1 103,00 €»

Deve ler-se:

«1 013,00 €».

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato de Quadros das Comunicações (SINQUADROS) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de abril de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022.

Declaração

(Mantém-se.)

CAPÍTULO I

Natureza e objectivos

Artigo 1.º

Denominação, âmbito e sede

(Mantém-se.)

Artigo 2.º

Objectivos

(Mantém-se.)

Artigo 3.º

(Mantém-se.)

CAPÍTULO II

Composição, direitos e deveres

Artigo 4.º

Dos sócios

(Mantém-se.)

Artigo 5.º

Direito dos sócios

(Mantém-se.)

Artigo 6.º

Deveres dos sócios

(*Mantém-se.*)

Artigo 7.º

Medidas disciplinares

(*Mantém-se.*)

Artigo 8.º

Demissões

(*Mantém-se.*)

Artigo 9.º

Readmissões

(*Mantém-se.*)

CAPÍTULO III

Organização nacional

Artigo 10.º

Assembleia geral

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- A assembleia reunirá à hora marcada na convocatória se estiverem presentes mais de metade dos associados com direito a voto, ou uma hora depois com qualquer número de associados presentes.

5- As deliberações são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

Artigo 11.º

Mesa da assembleia geral

(*Mantém-se.*)

Artigo 12.º

Conselho geral

1- (*Mantém-se.*)

2- São membros de pleno direito do CG para além do referido no número anterior os membros do secretariado nacional.

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- Na impossibilidade dos membros da mesa do CG, o secretário-geral poderá assumir as funções daquele órgão convidando os elementos necessários de entre os restantes elementos que compõem o CG para formar a mesa.

7- O conselho geral reúne ordinariamente quatro vezes por ano e extraordinariamente a pedido da mesa, de um terço dos seus membros ou do secretariado nacional.

a) (*Mantém-se;*)

b) (*Mantém-se;*)

c) (*Mantém-se;*)

d) As reuniões do CG só poderão efectuar-se com a presença de metade ou mais dos conselheiros, sendo as deliberações tomadas pela maioria absoluta dos votos dos membros presentes;

e) (*Mantém-se.*)

8- (*Mantém-se.*)

Artigo 13.º

Conselho de disciplina e fiscalização

(*Mantém-se.*)

Artigo 14.º

Secretariado nacional

(*Mantém-se.*)

Artigo 15.º

Secretário-geral

(*Mantém-se.*)

Artigo 16.º

Vice-secretário geral

(*Mantém-se.*)

Artigo 17.º

Delegados sindicais

1- (*Mantém-se.*)

a) (*Mantém-se.*)

b) A eleição dos delegados sindicais far-se-á sempre que nos locais de trabalho os associados o solicitem a todo o momento, e até 30 dias após a eleição dos órgãos nacionais, por local de trabalho, por voto directo e secreto, sendo o sufrágio de listas nominativas maioritárias;

c) (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- Os delegados sindicais podem ser demitidos pelo CDF após instauração de processo disciplinar, nos termos da alínea d) do número 2 do artigo 7.º destes estatutos por falta de cumprimento dos estatutos ou desrespeito à sua declaração de princípios:

a) Até 30 dias após a destituição do delegado ou delegados, compete ao secretariado nacional promover a eleição dos respectivos substitutos;

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição dos novos delegados, que terá de ser feita até 30 dias após a eleição dos órgãos nacionais.

CAPÍTULO IV

Organização financeira

Artigo 18.º

Fundos

(*Mantém-se.*)

Artigo 19.º

Candidaturas

(*Mantém-se.*)

Artigo 20.º

Listas de voto

(*Mantém-se.*)

Artigo 21.º

Assembleias de voto

(Mantém-se.)

Artigo 22.º

Votação

(Mantém-se.)

Artigo 23.º

Escrutínio

(Mantém-se.)

CAPÍTULO V

Artigo 24.º

Fusão e dissolução

(Mantém-se.)

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 25.º

(Mantém-se.)

Artigo 26.º

Próximo acto eleitoral

(Sem efeito.)

ANEXO I

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

(Mantém-se.)

Artigo 2.º

Conteúdo

(Mantém-se.)

Artigo 3.º

Âmbito

(Mantém-se.)

Artigo 4.º

Poderes

(Mantém-se.)

Artigo 5.º

Constituição e reconhecimento

(Mantém-se.)

Artigo 6.º

Associação

(Mantém-se.)

Registado em 28 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 e 30 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maria Fátima Anjos Carvalho.

Vice-presidente - Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia.

Tesoureiro - Luís da Costa Ferreira.

Secretária - Júlia Maria Lourenço Ladeiro.

Secretária - Maria Isabel Pinto Ferreira.

Vogal - Maria de Fátima Henriques Alvoeiro.

Vogal - Cristina Maria Santos Jorge.

Vogal - Prazeres Ferreira Coelho.

Vogal - Sónia Maria Neto Pinto.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Portuários de Mar e Terra de Sines - SINPORSINES - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de abril de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Martinho José Fráguas Pinho.

Vice-presidente - João Manuel dos Santos.

Tesoureiro - Nuno Miguel Gamito David.

Substituto - Vasco Miguel da Silva Sobral Lagarto.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicatos dos Marinheiros Mercantes de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Lourenço Filipe Antunes.

Vice-presidente - Ilídio de Almeida Carreira.

Tesoureiro - Fernando Oliveira.

Secretário administrativo - Joaquim Pisco Ribeiro.

Secretário relação sócios - Lúcio dos Anjos de Pinho Batista.

Substituto - Idalino Dias dos Santos.

Substituto - Adelino da Silva Neto.

Substituto - José Manuel dos Prazeres Vespeira.

Substituto - António Palma da Silva Mestre.

Substituto - José Eleutério Fernandes Anacleto.

Substituto - António Manuel do Sacramento Joana.

Substituto - Francisco José Cabrita.

Substituto - Eduardo Luís Leonardo Antunes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores (FPAS) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 19 de dezembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 1998.

Primeira alteração deliberada em assembleia geral de 26 de agosto de 1998 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 11, de 15 de junho de 1993.

Segunda alteração deliberada em assembleia geral de 19 de dezembro de 2018.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação

A Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores (FPAS) é uma associação sem fins lucrativos, constituída por escritura de 22 de junho de 1981, exarada de folha 58 a folha 59 v.º do livro de escrituras diversas número 151-A do Cartório Notarial do Montijo, para o exercício do direito de associação, para a prossecução das finalidades constantes dos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito

Territorialmente, a FPAS é de âmbito nacional.

Artigo 3.º

Sede e fins

1- A FPAS tem sede na Avenida dos Bombeiros Voluntários de Montijo, s/n, Edifício da Bolsa do Porco, r/c Dt.º - 2870-219 Montijo, podendo por deliberação da direcção, ser transferida para qualquer outro lugar.

2- A FPAS adopta como fins, em geral, o estudo e o acompanhamento dos temas relativos à suinicultura e à sua fileira, em especial, os seguintes:

- a) A coordenação da actividade geral da suinicultura federada nas suas relações com as entidades oficiais;
- b) A coordenação das relações com os outros sectores da produção de carne e a definição de políticas comuns;
- c) A coordenação de estratégias a usar nos sectores de produção de melhoria animal e das relações com os sectores a montante e a jusante;
- d) A gestão e o funcionamento dos livros genealógicos e dos registos zootécnicos;

e) O estudo e a divulgação, junto das associações de suinicultores e das suas associadas ou outras associações, da legislação e toda a informação com interesse para o sector, bem como as medidas de apoio técnico ou financeiro a que, eventualmente, possam vir a ter acesso;

f) A publicação de folhetos, manuais, revistas, folhas ou outros meios escritos ou digitais, incluindo a colaboração em jornais ou revistas, com interesse para os suinicultores ou como informação geral para o público não produtor;

g) A administração do património comum, nos termos dos presentes estatutos;

h) A filiação em organismos congéneres, nacionais ou internacionais;

i) O planeamento, organização, coordenação e gestão da gala anual do Porco d' Ouro, do Congresso Bienal Nacional de Suinicultura e da Feira Bienal Nacional do Porco.

3- Para efeitos estatutários da FPAS qualquer objectivo respeitante à contratação colectiva de trabalho.

4- Participar no capital de entidades (ainda que de produção e comercialização de suínos) cujo objecto vise a formação, investigação, promoção ou outros conexas com a actividade estatutária ou de interesse para actividade suinícola, desde que reconhecidas e aprovadas em assembleia geral.

5- A FPAS pode proceder ao registo de marcas e de patentes de propriedade intelectual ou industrial cujo objecto seja a promoção, divulgação e salvaguarda da fileira da carne de porco.

CAPÍTULO II

Das associadas

Artigo 4.º

Categoria e admissão

1- Haverá duas categorias de associadas:

a) Efectivas;

b) Honorárias.

2- Podem ser admitidas como associadas efectivas quaisquer outras associações estatutariamente competentes no âmbito da suinicultura, mediante deliberação da direcção.

3- São associadas honorárias as pessoas singulares ou colectivas que mereçam essa distinção, por relevantes serviços prestados à federação.

4- As associadas honorárias estão isentas do pagamento de joias e quotas.

Artigo 5.º

Direitos das associadas

São direitos das associadas efectivas:

a) Participar nas assembleias gerais, apresentar propostas, intervir no debate e votar;

b) Ser eleita para os órgãos sociais das FPAS;

c) Ser nomeada para cargos ou funções na FPAS;

d) Examinar o relatório de gestão, as contas e seus documentos anexos, antes da assembleia geral ordinária;

e) Requerer assembleias gerais extraordinárias ao abrigo dos presentes estatutos;

f) Solicitar por escrito aos órgãos sociais informações, esclarecimentos e apresentar sugestões úteis para a FPAS;

g) Beneficiar do apoio da FPAS, bem como das iniciativas tomadas no seu âmbito;

h) Serem representadas, a seu pedido formal e dentro dos objectivos estatutários, pela FPAS perante quaisquer entidades;

i) Manter a autonomia das suas actuações estatutárias específicas, sem prejuízo dos objectivos comuns da FPAS.

Artigo 6.º

Deveres das associadas

São deveres das associadas:

a) Dignificar a FPAS e defender civicamente o seu nome e prestígio;

b) Cumprir os estatutos, os regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;

- c)* Concorrer, pelos meios ao seu alcance, para o desenvolvimento da FPAS;
- d)* Desempenhar com zelo e diligência os cargos para que tenham sido eleitas ou designadas, salvo motivo especial de escusa reconhecidamente impeditivo;
- e)* Prestar aos órgãos sociais as informações, esclarecimentos e apresentar sugestões úteis à FPAS;
- f)* Pagar as quotas, joias ou outras contribuições que lhe sejam exigíveis nos termos estatutários.

Artigo 7.º

Exclusão de associadas

- 1- São causa de exclusão de associadas:
 - a)* Qualquer acção que contrarie as disposições estatutárias e que incompatibilize a associada com a FPAS;
 - b)* Abstenção de participação na actividade da FPAS durante um ano social, quando solicitada;
 - c)* Atraso no pagamento de quotas por período igual ou superior a 12 meses.
- 2- Verificada a respectiva razão de facto, a direcção poderá deliberar a exclusão, havendo da deliberação, recurso para a assembleia geral e para os tribunais.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 8.º

Órgãos sociais

- 1- São órgãos sociais da FPAS:
 - a)* A assembleia geral;
 - b)* A direcção;
 - c)* O conselho fiscal.
- 2- Os titulares da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia geral e por maioria simples dos votos, de entre os associados das associações federadas no pleno gozo dos seus direitos, para um mandato de dois anos podendo ser reeleitos.
- 3- Só poderão ser submetidas a sufrágio listas que incluam a indicação de candidatos a todos os cargos de todos os órgãos sociais e que sejam subscritas pela direcção ou, pelo menos por uma associação federada.
- 4- As associações federadas poderão, a todo o tempo, fazer substituir os titulares dos cargos sociais que sejam seus associados, mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral ou, no caso de ser este o substituído, ao presidente do conselho fiscal.
- 5- A substituição poderá ou não ser aceite pela maioria dos titulares em exercício dos cargos sociais em reunião convocada para o efeito. Em caso de não-aceitação, a associada poderá indicar outro substituto ou recorrer para a assembleia geral.
- 6- Todos os cargos, em princípio, são exercidos gratuitamente, sem prejuízo do pagamento de despesas efetuadas no exercício dos mesmos, nomeadamente as despesas de viagem e de representação.
- 7- Os casos omissos neste artigo poderão ser objecto de regulamento eleitoral, a aprovar em assembleia geral.

Assembleia geral

Artigo 9.º

Definição e composição da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é o órgão supremo da FPAS e as suas deliberações, tomadas nos termos legais e estatutários, são obrigatórias para os restantes órgãos da FPAS e para todas as associadas, tendo nela direito de voto apenas as que tenham o pagamento das suas quotas em dia.
- 2- A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos que, por lei ou por estes estatutos, não sejam da competência exclusiva de outros órgãos da associação.

Artigo 10.º

Constituição da mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- Ao presidente incumbe convocar a assembleia geral, presidir à mesma, dirigindo os trabalhos, bem como dar posse aos membros da direcção e do conselho fiscal eleitos, sendo substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-presidente.
- 3- Ao secretário compete coadjuvar o presidente ou, na sua falta ou impedimento, o vice-presidente na orientação dos trabalhos e na elaboração das actas das reuniões.
- 4- Na falta de qualquer dos restantes membros da mesa da assembleia geral, competirá a esta eleger os respectivos substitutos de entre os presentes, os quais cessarão as suas funções logo após a elaboração e assinatura da acta da reunião.
- 5- As actas das reuniões da assembleia geral deverão ser elaboradas em livro próprio, no prazo de quinze dias a contar da data das reuniões, devendo-se considerar aprovadas e eficazes com a assinatura dos membros da mesa presentes, salvo se a própria assembleia deliberar que elas sejam submetidas a aprovação.

Artigo 11.º

Convocação da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa pelo menos com oito dias de antecedência.
- 2- A convocatória, que deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia geral, bem como o dia, a hora e o local da reunião, deverá ser enviada por via postal registada.
- 3- A convocatória para a assembleia geral extraordinária deve ser feita no prazo de oito dias após o pedido ou requerimento previstos nos presentes estatutos, devendo a reunião realizar-se no prazo máximo de vinte dias contados da data da recepção do pedido ou requerimento.

Artigo 12.º

Funcionamento da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se estiver presente a maioria das associadas com direito a voto.
- 2- Se na hora marcada para a reunião não se verificar o previsto no número anterior, a assembleia geral reunirá trinta minutos depois com qualquer número de associadas presentes.
- 3- Nas reuniões da assembleia geral só podem ser tomadas deliberações sobre assuntos que façam parte da ordem de trabalhos podendo, no entanto, o presidente da mesa conceder um período de tempo limitado, durante o qual poderão ser apresentados quaisquer assuntos estranhos à referida ordem de trabalho, nomeadamente propostas de deliberações de saudação.
- 4- Nas assembleias gerais que tenham na sua ordem de trabalho a eleição de órgãos sociais, este ponto de ordem de trabalho funciona sem debate, nele se procedendo apenas à votação.
- 5- Por motivo devidamente fundado, o presidente da mesa pode suspender os trabalhos, estipulando desde logo a data da sua continuação no prazo máximo de quinze dias.
- 6- Por força de circunstâncias extraordinárias e excepcionalmente graves, o presidente da mesa pode interromper a reunião, declarando-a terminada antes de esgotados os assuntos incluídos na respectiva ordem de trabalhos, estipulando desde logo, a data da sua continuação.

Artigo 13.º

Competência exclusiva da assembleia geral

- 1- A assembleia geral tem competência exclusiva, para além do que se encontra previsto nos presentes estatutos e na lei para:
 - a) Alterar os estatutos da FPAS e zelar pelo seu cumprimento, interpreta-los e revoga-los, bem como resolver os casos neles omissos;
 - b) Eleger e destituir os membros dos órgãos sociais, designadamente, no que respeita à destituição, pela prática de actos lesivos do bom nome e reputação da FPAS;
 - c) Deliberar sobre as exposições ou petições apresentadas pelos órgãos sociais ou por sócias e pronunciar-se sobre as actividades exercidas por uns e outros nas respectivas qualidades;

- d) Deliberar sobre a readmissão de sócias que tenham sido expulsas;
- e) Julgar os recursos que perante ela tenham sido interpostos;
- f) Deliberar sobre proposta de dissolução da FPAS;
- g) Definir o montante da joia;
- h) Deliberar sobre a proposta da nomeação de associadas honorárias;
- i) Discutir e votar o orçamento, o relatório de gestão e contas do exercício, bem como o relatório e parecer do conselho fiscal relativamente a cada ano social.

2- Salvo disposição em contrário da lei ou dos presentes estatutos, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria de votos expressos pelas sócias presentes, todavia, as deliberações sobre alterações dos estatutos exigem maioria de, pelo menos, três quartos dos votos das sócias presentes.

3- A assembleia geral pode ainda pronunciar-se sobre qualquer outra matéria que lhe seja submetida pelo presidente da assembleia geral, pela direcção ou pelo conselho fiscal.

Artigo 14.º

Reuniões da assembleia geral

1- As reuniões da assembleia geral são ordinárias ou extraordinárias.

2- As reuniões ordinárias são as que se realizam em épocas pré-determinadas, para os fins estatutários ou legalmente previstos, sendo sempre convocadas pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, por quem o substitua, para:

- a) Anualmente, até 30 de março, apreciar e votar o relatório de gestão, contas do exercício, relatório e parecer do conselho fiscal, correspondentes ao ano transacto;
- b) Bianualmente, também até 30 de março, além da apreciação e votação constantes na alínea anterior, proceder à eleição dos órgãos sócias;
- c) Anualmente até 31 de dezembro para apreciar, votar o orçamento e o plano de actividades para o ano seguinte.

3- As reuniões extraordinárias também são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral, ou por quem o substitua, por sua iniciativa, a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um mínimo de um quarto das sócias com direito de voto, reunindo em qualquer data, para debate de qualquer outro assunto não previsto no número dois antecedente.

4- Quando as reuniões extraordinárias forem requeridas por iniciativa das associadas, só poderão efectivar-se se estiverem presentes ou representadas todas as requerentes.

Artigo 15.º

Votação

1- Na assembleia geral da FPAS, cada associada dispõe de dois votos base, mais os votos correspondentes ao número de porcas reprodutoras anualmente declaradas e reconhecidas, referente ao ano anterior, segundo a seguinte escala:

Número de porcas reprodutoras	Número de votos
Até 2500	1
De 2501 a 5000	2

e assim sucessivamente.

2- As associações federadas deverão enviar à FPAS, até 31 de janeiro de cada ano, a relação actualizada dos efectivos que representam, nos termos do número 1 deste artigo.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos das associadas, excepto nos casos em que a lei ou os presentes estatutos prescrevam expressamente maioria qualificada.

4- Nenhuma associada poderá usufruir de mais de 49 % da totalidade dos votos.

5- A direcção ou o conselho fiscal poderá directamente ou através de entidade idónea, verificar a conformidade dos efectivos declarados pelas associações.

Da direcção

Artigo 16.º

Composição e eleição da direcção

- 1- A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente e três vogais.
- 2- As vagas que ocorrem na direcção serão preenchidas por cooptação posteriormente sujeita a ratificação na primeira assembleia geral que vier a ocorrer.
- 3- A cooptação a que se refere o número anterior deverá ser deliberada pela direcção dentro dos 60 dias seguintes à data de ocorrência de cada vaga e, não sendo aquela deliberação tomada dentro de tal prazo, o conselho fiscal procederá à nomeação do novo membro da direcção dentro dos quinze dias seguintes ao termo do mesmo prazo, sendo a nomeação assim efetuada pelo conselho fiscal igualmente sujeita a ratificação na primeira assembleia geral que vier a ocorrer.

Artigo 17.º

Competência da direcção

- 1- À direcção compete a gestão da FPAS com todos os poderes e funções que estes estatutos ou a lei não reservem exclusivamente a outros órgãos.
- 2- Compete à direcção, nomeadamente:
 - a) Promover a arrecadação das receitas e a liquidação das despesas;
 - b) Elaborar os regulamentos que julgue convenientes e necessários;
 - c) Nomear delegados da FPAS para a representar e mandar em comissões oficiais ou organismos públicos nacionais, comunitários e internacionais ou privados em que seja chamada a participar;
 - d) Elaborar o relatório da sua gerência no fim de cada ano social, apresentar com o balanço, as contas e o parecer do conselho fiscal na assembleia geral ordinária;
 - e) Criar, organizar e dirigir os serviços da FPAS incluindo a admissão e dispensa de pessoal;
 - f) Colaborar com os poderes públicos em tudo quanto contribua para atingir e desenvolver os fins da FPAS;
 - g) Deliberar a admissão exclusão de associadas, nos termos dos presentes estatutos;
 - h) Representar a FPAS em juízo ou fora dele, bem como junto de quaisquer entidades, nacionais ou estrangeiras, transigir, desistir ou confessar em qualquer processo judicial e comprometer-se em arbitragens;
 - i) Executar e fazer cumprir os presentes estatutos, regulamentos e as deliberações da assembleia geral;
 - j) Aprovar o regulamento eleitoral;
 - k) Representar a federação em todos os seus actos e contratos, podendo, para tanto, delegar qualquer das funções ao secretário-geral;
 - l) Orientar superiormente as actividades, serviços da federação e exercer a sua gestão administrativa;
 - m) Fixar o quadro do pessoal, admitir bem como demitir empregados e exercer os poderes disciplinares permitidos por lei;
 - n) Elaborar o orçamento ordinário, o plano de actividades anual e os orçamentos extraordinários, submetendo-os à assembleia geral para apreciação e votação.
- 3- A direcção poderá adquirir, alienar ou onerar imóveis e consignar rendimentos, mediante deliberação tomada com os votos favoráveis de pelo menos dois terços dos seus membros em efetividade de funções e ouvido previamente o conselho fiscal. Se o parecer for desfavorável ou, sendo favorável, não se forme a supra mencionada maioria qualificada pela direcção, a aquisição, alienação, oneração de imóveis ou consignação de rendimentos, será submetida à deliberação da assembleia geral.

Artigo 18.º

Reuniões e deliberações

- 1- A direcção reunirá ordinariamente bimestralmente deliberando por maioria de votos dos seus membros.
- 2- A convocação das reuniões é feita pelo presidente ou por quem o substituir.
- 3- Das reuniões da direcção serão lavradas actas, que serão assinadas por todos os membros presentes.

Artigo 19.º

Comissão executiva

- 1- A direcção poderá constituir uma comissão executiva, formada por três elementos:

- Dois diretores da direcção, sendo um deles o presidente da direcção executiva, podendo ou não ser remunerado;
- O secretário-geral.
- 2- A comissão executiva terá as competências que a direcção lhe delegar, para ser exercida, sob a sua superintendência.
- 3- A nomeação e destituição da comissão executiva é da competência exclusiva da direcção.
- 4- A comissão executiva por iniciativa do seu presidente reunirá quinzenalmente salvo em período de férias dos seus membros.
- 5- A comissão executiva cessa o seu mandato quando dissolvida pela direcção ou com o término do mandato da direcção que a criou.

Artigo 20.º

Secretário-geral

- 1- A gestão corrente da FPAS compete ao secretário-geral, sob orientação da comissão executiva.
- 2- O secretário-geral é nomeado e exonerado pela direcção que fixará as suas funções e competências assim como verificará a conformidade da sua execução.

Artigo 21.º

Vinculação da federação

- 1- Para que a federação fique obrigada em todos os actos e contratos, activa e passivamente, judicial ou extrajudicialmente, são sempre necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente uma delas a do presidente ou, no seu impedimento, a de quem o substitua.
- 2- Para os actos de mero expediente basta a assinatura de qualquer dos membros da direcção.

Do conselho fiscal

Artigo 22.º

Composição

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um o presidente, um o secretário e um o relator.

Artigo 23.º

Competência do conselho fiscal

Ao conselho fiscal compete, designadamente:

- a) Fiscalizar os atos administrativos da direcção;
- b) Examinar os livros de escrita, balancetes e respectivos documentos;
- c) Reunir, pelo menos uma vez por ano;
- d) Elaborar parecer sobre o relatório, balanço e contas da direcção para apreciação na assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 24.º

Regime financeiro

A quotização mensal, a joia e todas as outras receitas devidas por cada associação será determinada anualmente, com a aprovação do orçamento, pela assembleia geral sob proposta da direcção.

Artigo 25.º

Receitas

Constituem receitas da FPAS:

- a) As quotizações e jóias das associadas;

b) Os rendimentos de bens próprios e os produtos de iniciativas especialmente postas em prática para angariação de fundos;

c) As taxas cobradas por serviços prestados às associadas ou a outras entidades nos termos a definir pela direcção;

d) Todas as quantias que, a título oneroso ou gratuito, sejam devidas à FPAS, nos termos da lei ou de deliberação da direcção e da assembleia geral.

Artigo 26.º

Despesas

Constituem despesas da FPAS:

a) As importâncias de pagamentos relativos a pessoal, material, bem como serviços e diversos encargos, nos termos e na medida em que forem necessários para o adequado exercício dos seus fins estatutários;

b) As verbas afectadas por deliberação da direcção para a cobertura de outras finalidades por ela definidas.

CAPÍTULO V

Da dissolução e liquidação

Artigo 27.º

Dissolução e liquidação

1- A dissolução da FPAS, somente poderá ser deliberada em reunião expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número de todas as associadas em pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral, ao deliberar a dissolução, dará destino ao património e designará a comissão liquidatária, que no final dos seus trabalhos lhe prestará contas.

3- A deliberação de dissolução será tida como juridicamente inexistente se não tiver sido cumprido o disposto neste artigo.

Registado em 2 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 154 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Federação Portuguesa de Associações de Suicultores (FPAS) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de abril de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente - David Neves (Apac).

Vice-presidente - Vítor Menino (Alisp).

Vogal - Nuno Correia (Alisp).

Vogal - Pedro Lagoa (Alisp).

Vogal - Gonçalo Pimpão (Alisp).

Suplente - Hermínio Santos (Apac).

Suplente - Davide Vicente (Apac).

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Lufthansa, representada por Paulo Geisler.

Vogal - TAP Air Portugal, representada por Ramiro Sequeira.

Vogal - Euroatlantic, representada por Cristina Ferreira.

Vogal - Air France, representada por Miguel Mota.

Vogal - SATA, representada por Rui Apresentação.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 31 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - FBCE - Consultores de Engenharia, L.^{da}, representado pelo Sr. Eng.º Fernando Quirino Calado de Brito.

1.º vice-presidente - OLITREM - Indústria de Refrigeração, SA, representado pelo Sr. Armando José Vieira Tomás Ferreira.

Vice-presidente - BOSCH TERMOTECNOLOGIA, SA, representado pelo Sr. Dr. João António Louro Fernandes.

Vice-presidente - DAIKIN AIRCONDITIONING PORTUGAL, SA, representado pelo Sr. Eng.º António Pereira Nunes.

Vice-presidente - ENGAVAC- Engenharia de Edifícios, L.^{da}, representado pelo Sr. Eng.º Manuel Luís Lopes Portela.

Vice-presidente - GEOTERME AUTOMAÇÃO, L.^{da}, representado pelo Sr. Eng.º António José dos Santos Vieira.

Vice-presidente - LG ELECTRONICS PORTUGAL, SA, representado pelo Sr. Eng.º Vítor Manuel Costa Ferreira.

Vice-presidente - NSR - Engenharia, L.^{da}, representado pelo Sr. Dr. José Manuel de Magalhães Ribeiro.

Vice-presidente - SKK - Central de Distribuição para Refrigeração e Climatização, L.^{da}, representado pelo Sr. Eng.º João Paulo Pinto.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ACISVR - Associação Comercial Industrial e Serviços de Vila Real - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Urbano Rafael Osório Lopes Miranda, em representação da Tabcent Tabacaria, L.^{da}

Vice-presidente - Nuno Miguel Felix Pinto Augusto, em representação da Fornima - Consultoria e Formação Prof. L.^{da}

Tesoureiro - João Correia Claro Sousa Cardoso.

Secretário - Artur Fernandes, em representação da Padaria Fernandes & Fernandes, L.^{da}

Secretário - Ivo Miguel Fernandes Moreira, em representação da T. Moreira, L.^{da}

Vogal - Judite Lurdes Santos Mesquita, em representação da Judite, Fab. Art. Past.Pan. Unip., L.^{da}

Vogal - Rui Jorge Pinto Dias, em representação da Zona Agro, Consultoria Agrícola, L.^{da}

Vogal - Isabel Maria da Silva, em representação da Nova Serlimpa - Serviços de Limpeza, L.^{da}

Vogal - Carla Maria Martins Pimenta, em representação da Dentalvão, L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

APPDA-Lisboa, Associação Portuguesa para as Perturbações do Desenvolvimento e Autismo - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 17 e 18 de abril de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Maria Cristina Serpa Soares Vargas.

Rui Manuel Campos da Silva.

Cláudia Rosa Dias Calado Leirinha.

Suplentes:

António Manuel Trindade da Silva.

Helena Maria Caeiro Campos da Silva.

Registado em 3 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal da Maia - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de maio de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Maia.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, (pela redação que lhe foi dada pela Lei n.º 3/2014, de 20 de junho, que no dia 15 de setembro de 2023, realizar-se-á na câmara municipal abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da autarquia: Câmara Municipal da Maia.

Morada: Praça Prof. Dr. Vieira de Carvalho, 4470-002 Maia.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA
A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP) - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Instituto do Emprego e da Formação Profissional, IP (IEFP, IP).

«Nos termos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicamos que o ato eleitoral para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho se realizará no dia 20 de julho de 2023.»

(Seguem as assinaturas de 140 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA
A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Bresfor - Indústria do Formol, 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 27 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bresfor - Indústria do Formol, SA.

«Nos termos e para os efeitos da legislação em vigor, os trabalhadores da empresa em questão comunicam a V. Ex.^{as}, que no dia 13 de julho 2023, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

Nome da empresa: Bresfor - Indústria do Formol, SA.

Morada: Av. dos Bacalhoeiros, s/n, Apartado 13, 3834-908 Gafanha da Nazaré.»

(Seguem as assinaturas de 15 trabalhadores.)