Boletim Trabalho e Emprego Digital

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

gep
Gabinete de Estratégia e Planeamento - MTSSS

Boletim do Trabalho e Emprego

22 julho 2023 | n.º **27** | Vol. **90**

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 56/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Entradas e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Alentejo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 58/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de São Brás de Alportel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 31
- Aviso n.º 15/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 192/2016 entre o Município de Almada e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 40

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras 43
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal 45
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 47
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 49
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares) 51
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros 53

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 55
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 57
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) 59
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 62

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração salarial 64
- Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial 67
- Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra - Alteração salarial 70
- Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros - Alteração salarial 73
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras 75
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras 81
- Acordo de empresa entre a Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras 88
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 94
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração salarial e outras 149
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária 151

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical - Constituição 152
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração 169

II – DIREÇÃO:

- PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical - Eleição 182
- União Geral de Trabalhadores - UGT - Braga - Eleição 183

– União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/CGTP-IN - Eleição 184
– Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Eleição 185
– Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público - STEESP - Eleição 189

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Alteração 191

II – DIREÇÃO:

– Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Eleição 201
– ALISP - Associação Livre dos Suinicultores Portugueses - Eleição 202
– Associação Portuguesa de Tintas - Eleição 203
– Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos - Eleição 204
– Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER - Substituição 205

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Generali Seguros, SA (anteriormente denominada Seguradoras Unidas, SA) - Alteração 206

II – ELEIÇÕES:

– Generali Seguros, SA (anteriormente denominada Seguradoras Unidas, SA) - Eleição 219
– Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição 220

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Instituto Superior Técnico - Convocatória 221

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Eleição 222
– Microplásticos, SA - Eleição 223
– Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.da - Eleição 224
– Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.da - Eleição 225

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 electrónico 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 56/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Entradas 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 às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Entradas 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 Freguesia de Entradas, 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 três 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 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

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, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente 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 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

9- 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.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 3ª 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 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 3ª 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 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 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, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores 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 art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

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 ao valor que vier a ser estipulado;

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 14 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 da 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 1ºs 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 de 1, 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 14 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.

6- 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 26ª (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 27ª (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 24ª (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 32ª (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 a 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 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;

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.

Beja, 5 de maio de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Entradas,

Ana Maria Carolina Guerreiro, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Entradas.
Luís José Gil Gonçalves, na qualidade de Secretário da Junta de Freguesia de Entradas.
Ana Rita Colaço Barbara, na qualidade de Tesoureira da Junta de Freguesia de Entradas.

Pela Associação Sindical:

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

Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.
Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 25 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 62/2023, a fls. 51 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 57/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Alentejo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

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

Pelo empregador público,

Luís António Pita Ameixa, Presidente Da Câmara Municipal De Ferreira Do Alentejo

Pela associação sindical

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles e *José Luís Palma Contente*, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e na qualidade de mandatários e membros da direção;

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

Capítulo I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

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

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

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 4.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

Horário Rígido

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

Cláusula 7.ª

Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação do trabalho, é efetuada com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), previamente estabelecidas;

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

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido à semana.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

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

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
e) Trabalhador-estudante
f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.
4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 9.ª

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.
2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.
2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.-
3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.
4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.
5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.
6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.
7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:
a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h00;
b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;
c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.
8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.
9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

Isenção de horário de trabalho

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

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Meia jornada

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

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Trabalho noturno

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

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

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

Cláusula 16.ª

Interrupções ocasionais

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

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

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

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

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

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

Cláusula 17.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 18.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

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

a) 150 Horas de trabalho por ano;

b) 2 Horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 19.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;

c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 20.ª

Teletrabalho

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

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

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

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

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo quando a iniciativa é do trabalhador.

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

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

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

Cláusula 21.ª

Pausa Digital

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

Cláusula 22.ª

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2022.

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

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

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

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

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

Cláusula 23.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março.

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

Cláusula 24.ª

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.
2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 25.ª

Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 26.ª

Medicina no trabalho

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

Cláusula 27.ª

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

5- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.
6- A Câmara compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 28.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.
3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.
4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.
5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra e à DGAEP, com a antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 30.ª

Divulgação

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

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

Ferreira do Alentejo, 30 de janeiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Luís António Pita Ameixa, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Alentejo

Pela Associação Sindical:

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e na qualidade na qualidade de mandatário e membro da direção;

José Luís da Palma Contente, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e na qualidade na qualidade de mandatário e membro da direção;

Depositado em 25 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 61/2023, a fls. 51 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 58/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de São Brás de Alportel 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, 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 São Brás de Alportel, 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 São Brás de Alportel, doravante designado por EP, filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do nº 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 330 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 STAL.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 349/2016, publicado na IIª Serie do *Diário da República,* nº 115 de 17/06/2016 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, mantém-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- A 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 ACEP 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 ouvida a associação sindical que outorga 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 nº 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme a alínea e) do artigo 4º da LTFP.

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90º 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, ouvida a associação sindical signatária 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 ás 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 22 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.

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.º 1 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.º 1 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 suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão 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 suplementar 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 suplementar 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 suplementar previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º da LTFP é fixado em 200 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 de desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a mais três dias úteis de férias, em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado.

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

Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário.

2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

Cláusula 21.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

CAPÍTULO III

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 22.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 23.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 24.ª

Eleição dos Representantes para a Segurança 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 finais

Cláusula 25.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 26.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 27.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 28.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.

São Brás de Alportel, 02 de maio de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de São Brás de Alportel,

Vitor Manuel Martins Guerreiro, na qualidade de Presidente.

Pela Associação Sindical:

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

Bruno Miguel Martins Luz, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Maria Inês Reis Canelas Silva, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 9 de junho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 66/2023, a fls. 52 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 15/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 192/2016 entre o Município de Almada e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

1.º Aditamento ao Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre o Município de Almada – Câmara Municipal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, N.º 36, de 22 de fevereiro de 2016

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 14.º, do nº 3 do art.º 364.º e do art.º 365.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, entre:

O Município de Almada, Empregador Público, representado por Inês de Saint-Maurice Esteves de Medeiros Victorino de Almeida, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal

e

O STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, representado por Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles e Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, na qualidade de mandatários e membros da Direção.

É acordado, pelas partes, introduzir o seguinte Aditamento ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 192/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, N.º 36, de 22 de fevereiro de 2016, em vigor nesta data, que constitui a 1.ª Revisão a esse Acordo:

Cláusula 13.ª

Direito a férias

1- 0 trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 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, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio 2017/2018.

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

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

5- A falta de avaliação por motivo imputável à Entidade Empregadora determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 14.ª

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em 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 de serviço no dia 1 de março, nas condições previstas no número anterior.

3- 0 trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de ações de formação profissional.

Cláusula 15.ª

Feriado municipal e Tolerância de ponto no Carnaval

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda equiparado a feriado o dia do Município de Almada.

2- A Entidade Empregadora compromete-se a dar tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

Cláusula 16.ª

Horas para Atividade Sindical

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, desde que os mesmos tenham obtido desempenho positivo no período de avaliação transato, têm direito para atividade sindical, ao tempo mensal de catorze horas, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores, sem perda de remuneração e subsídios, ou caso não tenham obtido desempenho positivo têm direito às horas estipuladas na legislação em vigor, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para atividade sindical.

Cláusula 17.ª

Interrupção Ocasional

1- São consideradas como 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;

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 só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 18.ª

Teletrabalho

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

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

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

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder três anos, podendo cessar por decisão de qualquer uma das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução.

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

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

Renumeração

1- Mantem-se a atual numeração do Cláusulado até à Cláusula 12.ª, inclusive;

2- O Capítulo III – "Disposições Finais" é renumerado, passando a Cláusula 13.º a ser a Cláusula 20.ª (Divulgação Obrigatória), a Cláusula 14.ª a ser a Cláusula 21.ª (Comissão Paritária) e a Cláusula 15.ª (Resolução de Conflitos Coletivos) passa a ser a Cláusula 22.ª.

Almada, 10 de abril de 2023.

Pelo Empregador Público

Inês de Saint-Maurice Esteves de Medeiros Victorino de Almeida, Presidente da Câmara Municipal de Almada

Pela Associação Sindical:

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

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles - Membro da Direção e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino - Membro da Direção e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Depositado em 25 de maio de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 64/2023, a fls. 51 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos últimos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1180 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,2 % são mulheres e 47,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 705 TCO (59,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 475 TCO (40,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,7 % são mulheres e 42,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Considerando que a retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção é inferior à Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG poder ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencional só é objeto de extensão nas situações em que seja superior a RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A retribuição do nível «I» da tabela salarial da convenção apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à Retribuição Mínima Mensal Garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

10 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2018 e suas alterações publicadas no mesmos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 e n.º 13, de 8 de abril de 2023, abrangem, no território nacional, o comércio por grosso de leite, a bovinicultura, o comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 38 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 0 % são mulheres e 100 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 38 TCO (100 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 7,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há impacto no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar e atualizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção

e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018 e suas alterações publicadas no mesmos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 e n.º 13, de 8 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço das empresas outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, abrangem no distrito de Coimbra as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à atividade de comércio a retalho e à prestação de serviços, e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021.

De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2494 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 40,6 % são homens e 59,4 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 801 TCO (32,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1693 TCO (67,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 35,4 % são homens e 64,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial.

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

Considerando, por um lado, que a extensão da convenção revista não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre

a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão, e considerando, por outro lado, que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantêm-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023, são estendidas no distrito de Coimbra:

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

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

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

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m^2;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m^2;

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

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

O contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023, abrange, no distrito de Faro, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades comércio retalhista e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2564 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 68,3 % são mulheres e 31,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 491 TCO (19,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2073 TCO (80,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 72,8 % são mulheres e 27,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 10,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial e que se verifica uma diminuição das desigualdades com a abrangência de 80,9 % de trabalhadores por via da extensão da convenção.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023, são estendidas no distrito de Faro:

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

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretendem abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 633 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 61 % são mulheres e 39 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 61 TCO (9,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 572 TCO (90,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,5 % são mulheres e 36,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa

dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, em sequência da oposição destas associações, mantem-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de comércio a retalho de produtos alimentares, designadamente bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

b) Empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes.*

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros

O acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022, abrange no território nacional as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes, que exercem a atividade de transporte rodoviário de passageiros, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas entidades empregadoras e trabalhadores ao seu serviço, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitado a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Todavia, à data do procedimento não foi possível realizar o referido estudo porquanto, tratando-se de primeira convenção entre as partes, verifica-se a inexistência de dados no apuramento do Relatório Único/ Quadros de Pessoal atualmente disponível, que se reporta ao ano de 2021. No entanto, segundo o estudo entretanto apresentado pelos requerentes, existem 1794 trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, dois quais 1778 estão abrangidos pelo acordo coletivo. Com a emissão da extensão serão abrangidos 16 trabalhadores (0,9 % do total), dois quais 2 são mulheres e 14 são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão a estudo apresentado refere que a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,07 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,31 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas.

Em matéria de exposição de motivos os requerentes alegam, ainda, que a emissão de portaria de extensão possibilitará a aplicação das mesmas condições de trabalho a todos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, cessando desta forma as desigualdades entre os trabalhadores, decorrentes da aplicação do princípio da filiação sindical.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Rodoviária D'Entre Douro e Minho, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2022, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes, no âmbito da atividade de transporte rodoviário de passageiros, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir a 1 de outubro de 2022.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2023, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 10 227 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55,5 % são mulheres e 44,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2033 TCO (19,88 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 7979 TCO (78,02 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 59,3 % são mulheres e 40,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 13, de 2 de maio de 2023, ao qual a AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) deduziram oposição, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados, alegando a existência de convenções coletivas próprias, com portaria de extensão.

Analisadas as argumentações expendidas, clarifica-se que, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Neste sentido, considerando que o âmbito de aplicação da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos empregadores.

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

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores filiados:

a) Na AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve;

b) Na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

5 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Faro exerçam a atividade de alojamento, casinos, campos de golfe, parques temáticos e marinas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 9219 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,4 % são mulheres e 48,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 5303 TCO (57,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3916 TCO (42,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,9 % são mulheres e 37,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial e que se verifica uma diminuição das desigualdades com a abrangência de 42,5 % de trabalhadores por via da extensão da convenção.

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

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), bem como aos trabalhadores filiados nos sindicatos representa-

dos pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2023, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento, casinos, campos de golfe, parques temáticos e marinas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as referidas atividades económicas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP).

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte os trabalhadores filiados nos Sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2023, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 42 344 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,4 % são mulheres e 45,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 10 102 TCO (23,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 32 242 TCO (76,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 57,5 % são mulheres e 42,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

Considerando que a retribuição do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, nos termos do artigo 275.º do Código do Trabalho, a referida retribuição convencional

apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Considerando que na mesma área e setor de atividade existem outras convenções, total ou parcialmente aplicáveis, celebradas pela mesma associação de empregadores, pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência caraterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente, a presente extensão, à semelhança das anteriormente emitidas, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando que as anteriores extensões das convenções não se aplicam aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando que a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP, é a mesma excluída da presente extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2023, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração e bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo nem aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- A presente portaria não é aplicável à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4- A retribuição da tabela salarial inferior à retribuição mínima mensal garantida apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 197 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 78,2 % são mulheres e 21,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 184 TCO (93,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 13 TCO (6,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 30,8 % são mulheres e 69,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data depósito da convenção e

o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de maio de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

7 de julho de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Alteração salarial

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera o anexo I («Tabela de remunerações») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2023, procedendo à sua atualização para o ano de 2023.

2- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

4- Os anexos I e VI do ACT passam a ter a seguinte redação:

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	5 660,00	5 759,00	5 860,00	5 963,00	5 967,00	n.a.	n.a.
B	4 722,00	4 886,00	5 057,00	5 234,00	5 416,00	5 511,00	5 609,00
C	3 938,00	4 076,00	4 219,00	4 366,00	4 519,00	4 598,00	4 679,00
D	3 288,00	3 401,00	3 520,00	3 643,00	3 769,00	3 835,00	3 904,00
E	2 743,00	2 838,00	2 937,00	3 040,00	3 145,00	3 201,00	3 256,00
F	2 296,00	2 375,00	2 455,00	2 539,00	2 626,00	2 671,00	2 718,00
G	1 925,00	1 991,00	2 058,00	2 127,00	2 200,00	2 238,00	2 276,00
H	1 614,00	1 669,00	1 726,00	1 784,00	1 845,00	1 876,00	1 908,00
I	1 367,00	1 412,00	1 459,00	1 507,00	1 557,00	1 584,00	1 610,00
J	1 171,00	1 208,00	1 229,00	1 270,00	1 312,00	1 333,00	1 355,00
K	993,00	1 023,00	1 056,00	1 090,00	1 124,00	1 143,00	1 162,00
L	842,00	869,00	896,00	924,00	953,00	970,00	985,00
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	838,00

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 596 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 151 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 78 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 280 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 233 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 405 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 118 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 68 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 158 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 197 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 171 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 106 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 22 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 17 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.
Total: 3018.»

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- A aplicação das medidas constantes dos números anteriores não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3018 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 9 de junho de 2023.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Martins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

Pelo SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal:

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal.

José Pedro Almeida, na qualidade de dirigente e membro da comissão executiva do SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal.

Depositado em 5 de julho de 2023, a fl. 34 do livro n.º 13, com o n.º 214/2023, 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 Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Alteração salarial

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera o anexo I («Tabela de remunerações») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 13, de 8 de abril de 2023, procedendo à sua segunda atualização para o ano de 2023.

2- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), Captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, Captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100); AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113), valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

4- Os anexos I e VI do ACT passam a ter a seguinte redação:

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	5 660,00	5 759,00	5 860,00	5 963,00	5 967,00	n.a.	n.a.
B	4 722,00	4 886,00	5 057,00	5 234,00	5 416,00	5 511,00	5 609,00
C	3 938,00	4 076,00	4 219,00	4 366,00	4 519,00	4 598,00	4 679,00
D	3 288,00	3 401,00	3 520,00	3 643,00	3 769,00	3 835,00	3 904,00
E	2 743,00	2 838,00	2 937,00	3 040,00	3 145,00	3 201,00	3 256,00
F	2 296,00	2 375,00	2 455,00	2 539,00	2 626,00	2 671,00	2 718,00
G	1 925,00	1 991,00	2 058,00	2 127,00	2 200,00	2 238,00	2 276,00
H	1 614,00	1 669,00	1 726,00	1 784,00	1 845,00	1 876,00	1 908,00
I	1 367,00	1 412,00	1 459,00	1 507,00	1 557,00	1 584,00	1 610,00
J	1 171,00	1 208,00	1 229,00	1 270,00	1 312,00	1 333,00	1 355,00
K	993,00	1 023,00	1 056,00	1 090,00	1 124,00	1 143,00	1 162,00
L	842,00	869,00	896,00	924,00	953,00	970,00	985,00
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	838,00

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 596 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 151 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 78 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 280 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 233 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 405 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 118 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 68 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 158 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 197 trabalhadores/as.
AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 171 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 106 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 22 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 17 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.
Total: 3018.»

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- A aplicação das medidas constantes dos números anteriores não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3018 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 9 de junho de 2023.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Martins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.
Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de julho de 2023, a fl. 34 do livro n.º 13, com o n.º 216/2023, 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 Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra - Alteração salarial

Artigo 1.º

Âmbito e enquadramento

1- A presente revisão altera o anexo I («Tabela de remunerações») do acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de novembro de 2018, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 13, e 8 de abril de 2023, procedendo à sua segunda atualização para o ano de 2023.

2- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul, - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP -Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA, adiante coletivamente designadas por empresas ou sociedades e individualmente por empresa ou sociedade e, por outro, os/as trabalhadores/as ao seu serviço representados/as pelas associações sindicais outorgantes.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades: Águas do Norte, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001), captação e tratamento de água (CAE 36001); Águas do Douro e Paiva, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001); Simdouro SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas da Região de Aveiro, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Centro Litoral, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002), captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Vale do Tejo, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), distribuição de água (CAE 36002), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Tejo Atlântico, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002); Simarsul, SA, tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas de Santo André, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001), tratamento de águas residuais (CAE 37002) e recolha de outros resíduos não perigosos (CAE 38112); Águas Públicas do Alentejo, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), recolha e drenagem de águas residuais (37001) e tratamento de águas residuais (CAE 37002); Águas do Algarve, SA, captação e tratamento de água (CAE 36001) e recolha e drenagem de águas residuais (37001); Águas do Alto Minho, SA, distribuição de água (CAE 36002), captação e tratamento de água (CAE 36001), tratamento de águas residuais (CAE 37002), recolha e drenagem de águas residuais (CAE 37001); AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100) AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e outras atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares, n.e. (74900); AdP - Águas de Portugal Internacional, SA outras atividades de consultoria para os negócios e a gestão (CAE 70220) e AdP Energias, SA, atividades das sedes sociais (CAE 70100), produção de

eletricidade de origem eólica, geotérmica, solar e de origem, n.e. (CAE 35113); Valorização de resíduos não metálicos (CAE 38322) e produção de eletricidade de origem hídrica (CAE 35111).

4- Os anexos I e VI do ACT passam a ter a seguinte redação:

«ANEXO I

Tabela de remunerações

Níveis	Escalões						
	1	2	3	4	5	6	7
A	5 660,00	5 759,00	5 860,00	5 963,00	5 967,00	n.a.	n.a.
B	4 722,00	4 886,00	5 057,00	5 234,00	5 416,00	5 511,00	5 609,00
C	3 938,00	4 076,00	4 219,00	4 366,00	4 519,00	4 598,00	4 679,00
D	3 288,00	3 401,00	3 520,00	3 643,00	3 769,00	3 835,00	3 904,00
E	2 743,00	2 838,00	2 937,00	3 040,00	3 145,00	3 201,00	3 256,00
F	2 296,00	2 375,00	2 455,00	2 539,00	2 626,00	2 671,00	2 718,00
G	1 925,00	1 991,00	2 058,00	2 127,00	2 200,00	2 238,00	2 276,00
H	1 614,00	1 669,00	1 726,00	1 784,00	1 845,00	1 876,00	1 908,00
I	1 367,00	1 412,00	1 459,00	1 507,00	1 557,00	1 584,00	1 610,00
J	1 171,00	1 208,00	1 229,00	1 270,00	1 312,00	1 333,00	1 355,00
K	993,00	1 023,00	1 056,00	1 090,00	1 124,00	1 143,00	1 162,00
L	842,00	869,00	896,00	924,00	953,00	970,00	985,00
M	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	838,00

A tabela de remunerações encontra-se estruturada em 13 níveis (de A a M) e cada nível encontra-se subdividido em 7 escalões (de 1 a 7).»

«ANEXO VI

Empresas e número de trabalhadores/as abrangidos/as

AdN - Águas do Norte, SA - 596 trabalhadores/as.
AdDP - Águas do Douro e Paiva, SA - 151 trabalhadores/as.
Simdouro - Saneamento do Grande Porto, SA - 78 trabalhadores/as.
AdRA - Águas da Região de Aveiro, SA - 280 trabalhadores/as.
AdCL - Águas do Centro Litoral, SA - 233 trabalhadores/as.
AdVT - Águas do Vale do Tejo, SA - 416 trabalhadores/as.
AdTA - Águas do Tejo Atlântico, SA - 405 trabalhadores/as.
Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA - 118 trabalhadores/as.
AdSA - Águas de Santo André, SA - 68 trabalhadores/as.
AgdA - Águas Públicas do Alentejo, SA - 158 trabalhadores/as.
AdA - Águas do Algarve, SA - 197 trabalhadores/as.

AdAM - Águas do Alto Minho, SA - 171 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal SGPS, SA - 106 trabalhadores/as.
AdP Valor - Serviços Ambientais, SA - 22 trabalhadores/as.
AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA - 17 trabalhadores/as.
AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA - 2 trabalhadores/as.
Total: 3018.»

Artigo 2.º

Vigência, eficácia e disposições finais e transitórias

1- Salvo impedimento legal, a tabela de remunerações vigorará e produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023, sendo os retroativos processados após a entrada em vigor.

2- A aplicação das medidas constantes dos números anteriores não terá qualquer efeito nos «créditos para progressão salarial» acumulados pelos/as trabalhadores/as.

3- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea *g)*, do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2 do mesmo Código, as partes estimam ficar potencialmente abrangidos/as pela presente convenção 3018 trabalhadores/as e 16 empresas.

Lisboa, 9 de junho de 2023.

Pelas sociedades Águas do Norte, SA, Águas do Douro e Paiva, SA, Simdouro, Saneamento do Grande Porto, SA, Águas da Região de Aveiro, SA, Águas do Centro Litoral, SA, Águas do Vale do Tejo, SA, Águas do Tejo Atlântico, SA, Simarsul - Saneamento da Península de Setúbal, SA, Águas de Santo André, SA, Águas Públicas do Alentejo, SA, Águas do Algarve, SA, Águas do Alto Minho, SA, AdP - Águas de Portugal SGPS, SA, AdP Valor - Serviços Ambientais, SA, AdP - Águas de Portugal Internacional, Serviços Ambientais, SA e AdP Energias - Energias Renováveis e Serviços Ambientais, SA:

Pedro Manuel Amaro Martins Vaz, na qualidade de mandatário das entidades empregadoras outorgantes.

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

Joaquim Sousa, na qualidade de mandatário.
Rui Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Jorge Jesus de Matos, na qualidade de mandatário.
Dário Manuel Esteves Ferreira, na qualidade de mandatário.
Nuno Miguel Marta Sousa, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por si em representação de:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
– SITE-CSA- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
– SIESI - Sindicatos das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;
– STIMMVC - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
– STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 5 de julho de 2023, a fl. 34 do livro n.º 13, com o n.º 215/2023, 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 Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outros

Acordo coletivo de trabalho celebrado entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022.

A Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal (SISEP), outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, na sequência dos termos do acordo celebrado referente à tabela salarial para o ano de 2023, acordam proceder à respetiva publicação, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Acordam, assim, proceder à atualização do referido acordo coletivo de trabalho (ACT), nos termos seguintes:

Artigo 1.º

O anexo III do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, passa a ter a seguinte redação:

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A) Tabela salarial para o ano de 2023, com efeitos a 1 de janeiro de 2023:

Tabela salarial 2023		
Grupo salarial («GS»)	Valor mínimo obrigatório	% aumento
GS7	2 258,15 €	8,05 %
GS6	1 789,50 €	8,05 %
GS5	1 336,35 €	8,25 %
GS4	1 246,15 €	8,25 %
GS3	1 140,15 €	8,25 %
GS2	997,00 €	8,25 %
GS1	794,05 €	8,25 %

(…)

Artigo 2.º

As alterações ao anexo III do ACT identificado são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre cinco empregadores e 3624 trabalhadores que nelas prestam trabalho subordinado.

Lisboa, 25 de maio de 2023.

Os requerentes:

Pela Fidelidade - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.
Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela Multicare - Seguros de Saúde, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.
Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.
Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela Via Directa - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.
Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Pela Companhia Portuguesa de Resseguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.
Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

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.
Carmen Maria Carraça Nunes, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção, mandatária.
Mário José Rúbio de Oliveira e Silva , na qualidade de 1.º vice-presidente da direção, mandatário.
Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, mandatário.
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada, mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, presidente da direção, na qualidade de mandatário.
Elisabete Dourado da Silva Lima, vogal da direção, na qualidade de mandatária.

Depositado em 7 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 219/2023, 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 Petrogal, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2022, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1225 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2023 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2023, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 35.ª

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:
a) Retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 40 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;
b) (...);
c) (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 104,53 euros mensais.
2- (...)
3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 56,40 euros mensais.
4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)
2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 11,87 euros.
3- (...)

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 121.ª

Ausências

1- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) (...)
2- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
e) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
f) (...)

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...)
2- (...)
a) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
b) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
c) (*Anterior b)*;)
d) (*Anterior c)*;)
e) (*Anterior d)*;)
f) (*Anterior e)*;)
g) Aos 28 dias, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;
h) (*Anterior g).*)
3- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4 885,00							
A2	3 666,00							
A3	3 056,00							
B	2 751,00							
C	2 508,00							
D	2 323,00	2 372,00	2 433,00	2 508,00				
E	2 165,00	2 215,00	2 263,00	2 323,00				
F	2 032,00	2 066,00	2 105,00	2 165,00				
G	1 896,00	1 934,00	1 981,00	2 032,00				
H-Não Operacional	1 225,00	1 445,00	1 690,00	1 896,00				
H-Operacional	1 079,00	1 225,00	1 321,00	1 445,00	1 566,00	1 690,00	1 811,00	1 896,00
I	1 104,00	1 141,00	1 176,00	1 225,00				
J	982,00	1 020,00	1 055,00	1 104,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento
a) (...);
b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Lisboa, 26 de abril de 2023.

Pela Petrogal, SA:

Marco Aurélio dos Santos Serrão, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

– Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

– Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET;
– Sindicato dos Engenheiros - SERS;
– Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante - SEMM.

António Alexandre Picareta Delgado.
Pedro Manuel Oliveira Gamboa.
João Manuel Netas Neves.

Na qualidade de mandatários.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho.
Ricardo Joaquim Rodrigues da Silva.

Na qualidade de mandatários.

Depositado em 7 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 223/2023, 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 Petrogal, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2022, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1225 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2023 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2023, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 35.ª

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:
a) Retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 40 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;
b) (...);
c) (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 104,53 euros mensais.
2- (...)
3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 56,40 euros mensais.
4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)
2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 11,87 euros.
3- (...)

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 121.ª

Ausências

1- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) (...)
2- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
e) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
f) (...)

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...)
2- (...)
a) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
b) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
c) (*Anterior b)*;)
d) (*Anterior c)*;)
e) (*Anterior d)*;)
f) (*Anterior e)*;)
g) Aos 28 dias, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;
h) (*Anterior g).*)
3- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4 885,00							
A2	3 666,00							
A3	3 056,00							
B	2 751,00							
C	2 508,00							
D	2 323,00	2 372,00	2 433,00	2 508,00				
E	2 165,00	2 215,00	2 263,00	2 323,00				
F	2 032,00	2 066,00	2 105,00	2 165,00				
G	1 896,00	1 934,00	1 981,00	2 032,00				
H-Não Operacional	1 225,00	1 445,00	1 690,00	1 896,00				
H-Operacional	1 079,00	1 225,00	1 321,00	1 445,00	1 566,00	1 690,00	1 811,00	1 896,00
I	1 104,00	1 141,00	1 176,00	1 225,00				
J	982,00	1 020,00	1 055,00	1 104,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento
a) (...);
b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Lisboa, 25 de maio de 2023.

Pela Petrogal, SA:

Marco Aurélio dos Santos Serrão, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Jorge Jesus Matos.
Helder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.

Na qualidade de mandatários.

Em representação das seguintes organizações sindicais:

– FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
– Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;
– Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitetura e Engenharia - SATAE;
– Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD;
– Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE.

Mário Jorge Jesus Matos.
Helder Alexandre Gil Guerreiro.
Augusto Manuel Fonseca Valério.

Na qualidade de mandatários.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, celulose Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por si em representação de:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
– SIESI - Sindicatos das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas;
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
– STIM- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

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

Depositado em 7 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 222/2023, 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 Petrogal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2022, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Disposições gerais

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica, âmbito, vigência e renovação

1- O presente acordo de empresa, adiante também designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Petrogal, SA (doravante designada abreviadamente por «empresa») e, por outra, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir.

2- O presente acordo de empresa, à data da sua assinatura, abrange cerca de 1225 trabalhadores.

3- O âmbito de atividade da empresa corresponde ao Código de Atividade Económica 19201 - Fabricação de produtos petrolíferos refinados.

4- O presente acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de julho de 2023 ou, se posterior, no dia seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da tabela salarial e das cláusulas de expressão pecuniária, que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- O acordo de empresa vigora até 31 de dezembro de 2023, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, salvo denúncia por qualquer uma das partes nos termos da lei.

6- A primeira denúncia só produz efeitos se for efetuada no período que medeia entre o sexto e o terceiro meses imediatamente anteriores ao fim da vigência deste acordo de empresa ou de qualquer uma das suas renovações.

TÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

CAPÍTULO VII

Regime de prevenção

Cláusula 35.ª

Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:
a) Retribuição por cada hora de prevenção correspondente a 40 % do valor da remuneração horária normal tendo como limite mínimo o correspondente ao quarto escalão do nível salarial I;
b) (...);
c) (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

TÍTULO VII

Formação

CAPÍTULO XXIV

Subsídio mensal a filhos de trabalhadores

Cláusula 114.ª

Valor do subsídio

1- Se a criança frequentar uma creche, jardim-de-infância, infantário ou ama devidamente autorizada, o valor do subsídio é de 104,53 euros mensais.
2- (...)
3- Nos casos não previstos no número 1, o valor do subsídio é de 56,40 euros mensais.
4- (...)

TÍTULO VIII

Refeitórios e subsídio de alimentação

Cláusula 118.ª

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)
2- A empresa atribuirá aos trabalhadores um subsídio de alimentação no valor de 11,87 euros.
3- (...)

TÍTULO IX

Prémios

CAPÍTULO XXV

Prémio de assiduidade

Cláusula 121.ª

Ausências

1- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) (...);
e) (...)
2- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...);
d) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
e) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
f) (...)

CAPÍTULO XXVII

Prémio de regularidade

Cláusula 124.ª

Prémio de regularidade

1- (...)
a) (...);
b) (...);
c) (...)
2- (...)
a) Até 20 dias de calendário consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e até cinco dias de calendário consecutivos por falecimento de outro parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
b) Até dois dias de calendário consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim no 2.º grau da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
c) (*Anterior b)*;)
d) (*Anterior c)*;)
e) (*Anterior d)*;)
f) (*Anterior e)*;)
g) Aos 28 dias, de gozo obrigatório, referentes à licença parental exclusiva do pai;
h) (*Anterior g).*)
3- (...)

ANEXO I

Tabela salarial

Níveis	Remuneração Base / 1.º Escalão	Escalões						
		2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º
A1	4 885,00							
A2	3 666,00							
A3	3 056,00							
B	2 751,00							
C	2 508,00							
D	2 323,00	2 372,00	2 433,00	2 508,00				
E	2 165,00	2 215,00	2 263,00	2 323,00				
F	2 032,00	2 066,00	2 105,00	2 165,00				
G	1 896,00	1 934,00	1 981,00	2 032,00				
H-Não Operacional	1 225,00	1 445,00	1 690,00	1 896,00				
H-Operacional	1 079,00	1 225,00	1 321,00	1 445,00	1 566,00	1 690,00	1 811,00	1 896,00
I	1 104,00	1 141,00	1 176,00	1 225,00				
J	982,00	1 020,00	1 055,00	1 104,00				

ANEXO II-A

Critérios e definições

1- Níveis de enquadramento
a) (...);
b) (...)

Nível	Categorias profissionais
A1	CONSULTOR ESPECIALIZADO III
A2	CONSULTOR ESPECIALIZADO II
A3	CONSULTOR ESPECIALIZADO I
	MÉDICO COORDENADOR NACIONAL
B	CHEFE OPERACIONAL III
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	DELEGADO COMERCIAL III
	MÉDICO
	QUADRO TÉCNICO IV
C	CHEFE OPERACIONAL II
	COORDENADOR TÉCNICO ESPECIALIZADO I
	DELEGADO COMERCIAL II
	INSPECTOR DE EQUIPAMENTO III
	QUADRO TÉCNICO III
D	CHEFE OPERACIONAL I
	COORDENADOR TÉCNICO II
	DELEGADO COMERCIAL I
	ENFERMEIRO COORDENADOR
	INSPECTOR EQUIPAMENTO II
	QUADRO TÉCNICO II
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO III
E	ANALISTA LABORATÓRIO III
	COORDENADOR TÉCNICO I
	ENFERMEIRO
	INSPECTOR EQUIPAMENTO I
	QUADRO TÉCNICO I
	SUPERVISOR DE MANUTENÇÃO II
	TÉCNICO SECRETARIADO III
F	ANALISTA LABORATÓRIO II
	DESENHADOR PROJECTISTA
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO III
	TÉCNICO ESPECIALIZADO III
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO III
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA III
	TÉCNICO SECRETARIADO II
	SUPERVISOR AEROINSTALAÇÃO
	SUPERVISOR MANUTENÇÃO I
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO II
G	ANALISTA LABORATÓRIO I
	TÉCNICO SECRETARIADO I
	SUPERINTENDENTE OPERAÇÕES MARÍTIMAS
	SUPERVISOR TERMINAL PETROLEIRO I
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO II
	TÉCNICO ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO II
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO II
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA II
H Operacional	TÉCNICO OPERACIONAL AEROABASTECIMENTO
	TÉCNICO OPERACIONAL ESPECIALIZADO I
	TÉCNICO OPERACIONAL PRODUÇÃO I
	TÉCNICO OPERACIONAL SEGURANÇA I
H Não Operacional	TÉCNICO ADMINISTRATIVO I
	TÉCNICO ESPECIALIZADO I
I	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO
	ASSISTENTE ESPECIALIZADO
	COZINHEIRO
	MOTORISTA
	PORTEIRO DE INSTALAÇÃO INDUSTRIAL
	TELEFONISTA
J	AUXILIAR
	ESTAFETA

2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)

Lisboa, 26 de abril de 2023.

Pela Petrogal, SA:

Marco Aurélio dos Santos Serrão, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - SINDEL:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar
Miguel Alexandre Branco Simão Marques.

Na qualidade de mandatários.

Pelo Sindicato dos Oficiais e Engenheiros Maquinistas da Marinha Mercante - SOEMMM:

Rogério António Pinto, na qualidade de presidente da direção do SOEMMM.

Pelo Sindicato de Quadros e Técnicos - SENSIQ:

Maria da Natividade dos Anjos Marques, na qualidade de mandatária.

Depositado em 7 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 220/2023, 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 o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020, primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020, conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022 e segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2020, conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

Terceira revisão parcial ao texto consolidado em 2020

Aos 15 dias do mês de junho de 2023, o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, o STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e o STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª, capítulo I, 23.ª capítulo IV, 28.ª e 36.ª capítulo V, anexo III, cláusula 19.ª, anexo IV - Regulamento de carreiras parte II, capítulo II - Avaliação e gestão do desempenho e o anexo VI do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (*Redação igual*.)
2- (*Redação igual.*)
3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1320 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2028.

Cláusula 23.ª

Subsídio de turno

1- (*Redação igual*.)
2- (*Redação igual*.)
3- Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de 62,01 €, atualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.
4- (*Redação igual*.)

5- (*Redação igual*.)
a) (*Redação igual*;)
b) (*Redação igual*;)
c) (*Redação igual*;)
d) (*Redação igual*;)
e) (*Redação igual*;)
f) (*Redação igual*.)

Cláusula 28.ª

Anuidades

1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 9,79 €.
2- (*Redação igual*.)
3- (*Redação igual*.)
4- (*Redação igual*.)
5- (*Redação igual*.)

Cláusula 36.ª

Transportes

1- (*Redação igual*.)
2- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1h00 e as 7h00, receberão um subsídio diário para transporte, correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da administração pública, multiplicado por 12,5 quilómetros, com efeitos entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2023.
3- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1h00 e as 7h00, receberão um subsídio diário para transporte, correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da administração pública, multiplicado por 14 quilómetros, com efeitos a partir de 1 de julho de 2023.
4- (*Anterior ponto 3 - Redação igual*.)

ANEXO III

Categorias profissionais

Mapas de categorias profissionais não chefias e de chefias

Mapa de integração de categorias não chefias no regulamento de carreiras

Tabela de integração de carreiras abertas

Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais não chefias

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
12	2 005,03 €			A3
				B3
11	1 820,54 €			A2
				B2
10	1 700,38 €			A1 - Técnico principal
				A1- Secretário administração
				B1 - Projectista

9	1 586,76 €	A6	A7	C9
		B6	B8	
		C6		
8	1 492,43 €	A5	A6	C8
		B5	B7	
		C5		
7	1 405,91 €	A4	A5	C7
		B4	B6	
		C4		
6	1 341,28 €	A3	A4	C6
		B3	B5	D6
		C3		E6
		D5		
5	1 276,65 €	A2	A3	C5
		B2	B4	D5
		C2		E5
		D4		
4	1 200,04 €	A1 – Maquinista	A2	C4
		A1 - Maquinista manobras	B3	D4
		B1 - Fiscal		E4
		C1 - Operador comercial		
		D3		
3	1 154,17 €	D2	A1 - Técnico electrónica	C3
			B2	D3
				E3
2	1 122,38 €	D1 - Agente tráfego	B1 - Oficial (serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, pintor, torneiro mecânico, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro) B1 - Oficial via	C2 D2 E2
1	1 095,80 €			C1 - Técnico auxiliar C1 - técnico administrativo C1 - desenhador D1 - Motorista CG E1 - Motorista

ANEXO IV

Regulamento de Carreiras

PARTE II

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão do desempenho

Cláusula 19.ª

Efeitos da avaliação do desempenho

1- Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida

em sede de avaliação e gestão do desempenho, calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte ao valor fixo de 264,80 €.

2- O valor fixo de 264,80 € estabelecido no número anterior será atualizado na mesma percentagem em que for a tabela salarial das chefias que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

3- (*Redação igual*.)

4- (*Redação igual*.)

5- (*Redação igual*.)

6- (*Redação igual*.)

7- (*Redação igual*.)

Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais chefias

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
2	1 973,24 €	Inspector de tracção Inspector comercial Inspector de movimento Inspector de sala de comando de energia	Mestre Inspector de obras Inspector de via Coordenador de electrónica	Coordenador administrativo Coordenador de desenho Coordenador de serviços
1	1 774,98 €	Encarregado de tracção Encarregado comercial Encarregado de movimento Encarregado de sala de comando de energia	—	—

Mapa de evolução das categorias profissionais não chefias

(*Redação igual*.)

Mapa de integração de categorias no Regulamento de Carreiras

(*Redação igual*.)

Tabela de integração de carreiras abertas

(*Redação igual*.)

ANEXO VI

Tabelas salarias de categorias de não chefias e de chefias

Tabela salarial de categorias não chefias

Nível	Vencimento
12	2 005,03 €
11	1 820,54 €
10	1 700,38 €
9	1 586,76 €
8	1 492,43 €
7	1 405,91 €
6	1 341,28 €
5	1 276,65 €
4	1 200,04 €
3	1 154,17 €
2	1 122,38 €
1	1 095,80 €

Tabela salarial de categorias de chefias

Carreira			
Nível	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
	Vencimento	Vencimento	Vencimento
2	1 973,24 €	1 973,24 €	1 973,24 €
1	1 774,98 €	-	-

Lisboa, 15 de junho de 2023.

Pelo Metropolitano de Lisboa, EPE:

Vitor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Maria Helena Arranhado Carrasco Campos, na qualidade de vogal do conselho de administração.
João Paulo de Figueiredo Lucas Saraiva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.
José Manuel Nogueira, na qualidade de mandatário.
António José Domingos Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM:

José Manuel da Silva Marques, na qualidade de mandatário.
José Augusto Ferreira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM:

José Carlos Estêvão Silveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Nuno Ricardo Alves Fonseca, na qualidade de mandatário
Ana Paula Cabaço Carvalho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

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

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.
José Manuel Nogueira, na qualidade de mandatário.
António José Domingos Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.
José Manuel Nogueira, na qualidade de mandatário.
António José Domingos Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa:

Silvéria Maria Guerreiro Rosado, na qualidade de mandatária.

Declaração

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

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais de Transporte, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Terceira revisão parcial e texto consolidado

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020, primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2020, conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022 e segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2020, conforme *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

Aos 15 dias do mês de junho de 2023, o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, o STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e o STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª, capítulo I, 23.ª capítulo IV, 28.ª e 36.ª capítulo V, anexo III, cláusula 19.ª anexo IV - Regulamento de Carreiras, parte II capítulo II - Avaliação e gestão do desempenho e o anexo VI do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, o Metropolitano de Lisboa, EPE, prestador do serviço público de transporte coletivo do subsolo, a seguir referido por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.
2- O presente acordo abrange o distrito de Lisboa.
3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1320 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2028.

Cláusula 3.ª

(Revisão)

1- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

2- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevigência e caducidade.

3- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta. Decorrido este prazo sem que tenha sido apresentada a contraproposta, considera-se automaticamente aprovada a proposta.

Cláusula 4.ª

(Comissão paritária)

1- É constituída uma comissão paritária formada por um elemento de cada associação sindical signatária do presente acordo de empresa, permitindo-se a sua assessoria.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 5.ª

(Obrigações da empresa e garantias do trabalhador)

A empresa obriga-se a:

1- Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho, e criando e mantendo, no mínimo, um posto de primeiros socorros, devidamente localizado nas suas instalações.

2- Não exigir ao trabalhador o exercício de funções diferentes daquelas para que foi contratado, sem prejuízo do disposto sobre a reconversão profissional (cláusula 8.ª).

3- Justificar previamente aos representantes dos trabalhadores a necessidade de admissão para novos postos de trabalho ou supressão dos existentes.

4- Não reprimir nem exercer represálias sobre o trabalhador, em virtude do livre exercício dos seus direitos, tais como, entre outros, o direito de livre associação, o direito de divulgar oralmente ou por escrito as suas ideias dentro da empresa, sem prejuízo do serviço, e o direito de exigir o exato cumprimento do estabelecido neste acordo e daquilo que vier a ser objeto de acordo entre os trabalhadores e a empresa.

5- Proporcionar aos trabalhadores, dentro das possibilidades da empresa, condições para a sua formação física, cultural, social e profissional, tais como desportos variados, sala de reunião e atividades culturais.

6- Não criar obstáculos ao livre exercício dos direitos consignados na legislação que regula a atividade sindical.

7- Colocar à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado na empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

8- Passar, a solicitação do trabalhador, declarações e certificados em que se ateste a situação profissional deste na empresa.

9- Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar.

10- Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judiciária e pecuniária, a fim de que este não sofra prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem.

11- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão.

12- Não responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, cujo desaparecimento ou inutilização venha, eventualmente, a verificar-se durante o período em que estas lhe estão confiadas, desde que o mesmo comunique o facto a tempo de se averiguarem os motivos do desaparecimento ou se esclareçam as condições

de inutilização, e nestas não se prove a existência de desleixo ou intencionalidade.

13- Observar todas as disposições e respeitar todos os princípios definidos neste acordo.

Cláusula 6.ª

(Obrigações do trabalhador e garantias da empresa)

O trabalhador obriga-se a:

1- Prestar o trabalho para que foi contratado, nas condições estabelecidas neste acordo.

2- Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade, observando os horários e demais normas destinadas ao normal funcionamento dos serviços, desde que estabelecidos em conformidade com este acordo.

3- Executar, com zelo, diligência e eficiência normalmente requeridas, as funções que lhe forem confiadas, respeitando, para tal, a estrutura hierárquica, na medida em que a hierarquia e o seu modo de atuação prática, não afetem os direitos do trabalhador estabelecidos neste acordo.

4- Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações qualificadas referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores.

5- Pronunciar-se, individualmente ou em conjunto, sobre deficiências de que tiver conhecimento e que afetem significativamente as condições em que a empresa deve fornecer ao público o serviço que se obriga a prestar.

6- Proceder de maneira responsável, por forma a não prejudicar os bens da empresa e a respeitar os segredos profissionais a que tiver acesso em virtude das funções que executa, desde que disso não resultem ou possam resultar prejuízos para a defesa dos direitos dos trabalhadores.

7- Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe foram confiados pelo empregador.

8- Acompanhar com interesse e dedicação, os aprendizes e estagiários que lhe sejam confiados para orientação.

9- Respeitar e fazer-se respeitar por todas as pessoas nas suas relações de trabalho.

10- Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa, aquando da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 7.ª

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a dar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam dadas.

Cláusula 8.ª

(Reconversão profissional)

Os trabalhadores que, em virtude de exame médico e/ou psicológico, da medicina do trabalho da empresa, sejam considerados incapazes ou com reservas para o desempenho das respetivas funções entram em regime de reconversão profissional.

Cláusula 9.ª

(Poder disciplinar)

Todos os trabalhadores são responsáveis disciplinarmente por todas as infrações que cometam, nos termos da lei geral e do Regulamento Disciplinar que constitui o anexo I do AE.

Cláusula 10.ª

(Segurança e saúde)

1- A empresa obriga-se a criar e manter um serviço responsável pelo cumprimento das condições de segurança e saúde no trabalho na empresa.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e, particularmente, à comissão de segurança e saúde no trabalho.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é de composição paritária.

4- A comissão de segurança e saúde no trabalho rege-se, além da legislação geral aplicável, pelo regulamento de segurança e saúde no trabalho que constitui o anexo II do AE.

CAPÍTULO III

Admissões e enquadramento profissional

Cláusula 11.ª

(Condições de admissão)

1- Só poderão ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que:

a) Sejam aprovados nos exames e testes efetuados pelos serviços competentes da empresa;

b) Não sejam reformados.

2- Os representantes sindicais podem ter acesso aos relatórios e resultados relativos aos exames de admissão, desde que autorizados pelo trabalhador.

Cláusula 12.ª

(Readmissão)

1- A rescisão do contrato de trabalho não prejudica, no caso de readmissão a antiguidade anteriormente adquirida, com exceção dos regimes do complemento de pensão de reforma e de sobrevivência, previstos nas cláusulas 39.ª e 40.ª

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado de acordo com a lei geral, seja reformado por invalidez, e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado de parecer de junta médica, será readmitido na sua anterior categoria, sem perda dos direitos e garantias adquiridos.

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1- A admissão de trabalhadores para o quadro permanente ocorrerá após um período experimental máximo de 90 dias de execução do contrato, contando-se a antiguidade desde a data do início do período experimental.

2- Sempre que a ocupação de um lugar obrigue a curso de formação de duração superior a 90 dias, o período experimental só termina depois de concluído esse curso.

Cláusula 14.ª

(Quadro de pessoal da empresa)

O quadro permanente da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho, ou a supressão destes.

Cláusula 15.ª

(Categorias profissionais/funções desempenhadas)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo III.

2- Existindo categorias profissionais que enquadrem mais do que uma função, cujo conteúdo se encontra devidamente delimitado, o trabalhador não é obrigado a executar tarefas que não correspondam à sua função.

3- A criação de novas categorias profissionais, quando necessária, poderá ter lugar por proposta de qualquer das partes outorgantes desde que, para tal, exista concordância entre a empresa e a associação sindical respetiva. A criação de novas categorias profissionais implicará, sempre, a prévia definição quer da respetiva ficha de funções, quer do nível salarial em que será integrada.

Cláusula 16.ª

(Exercício de funções em regime de comissão de serviço)

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE sejam detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG manterão inalterada a sua situação profissional.

2- As funções de secretário de administração e de motorista CG passarão, após a data da entrada em vigor do presente AE, a ser sempre exercidas em regime de comissão de serviço nos termos da lei, com exceção dos trabalhadores referidos no número 1.

3- O acordo de exercício de funções em regime de comissão de serviço garante aos trabalhadores em comis-

são de serviço nas funções de secretário de administração e de motorista CG uma situação remuneratória equivalente à dos detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG constantes do presente acordo de empresa, enquanto estiverem no desempenho dessas funções.

4- A progressão remuneratória dos trabalhadores em exercício de funções em regime de comissão de serviço será baseada nos resultados da avaliação anual de desempenho em termos equivalentes à dos detentores da categoria profissional de secretário de administração e de motorista CG, enquanto estiverem no desempenho dessas funções.

5- Aquando da cessação do acordo de exercício de funções em regime de comissão de serviço, os trabalhadores em exercício de funções em regime de comissão de serviço regressarão à sua situação remuneratória de origem, acrescida dos efeitos da avaliação anual de desempenho que obtiveram enquanto estiveram no desempenho das funções objeto da comissão de serviço.

Cláusula 17.ª

(Trabalhadores com funções de chefia)

1- Constituem funções de chefia as referidas no anexo III, mapa de categorias profissionais chefias. As chefias das profissões consideradas nos diversos níveis salariais seguirão as equiparações estabelecidas no anexo III, mapa de categorias profissionais chefias, devendo ser estruturadas de forma a conferir-lhes responsabilidades e valor profissional comparáveis e idênticos.

2- Estas funções serão desempenhadas por trabalhadores da respetiva profissão ou sector, indicados pela empresa, e escolhidos, por ordem de preferência, de entre aqueles que melhor satisfaçam, quanto a sociabilidade, competência profissional, assiduidade, sentido de responsabilidade, disciplina e capacidade de coordenação, os requisitos do cargo a preencher.

3- Quando se verifique não existirem na empresa trabalhadores que satisfaçam os condicionalismos e os requisitos definidos no número anterior poderá a empresa, ouvidos os delegados sindicais, preencher o cargo através de recurso ao recrutamento exterior.

Cláusula 18.ª

(Regime de promoções e acessos)

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão os constantes do anexo IV.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.ª

(Horário de trabalho)

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho e entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- O período normal de trabalho é de trinta e nove horas semanais, com exceção dos trabalhadores que exercem a sua atividade profissional permanentemente no subsolo, os quais terão um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Os trabalhadores que, embora desempenhando, independentemente da sua profissão, normalmente a sua atividade à superfície sejam chamados a trabalhar no subsolo por um período consecutivo de tempo igual ou superior a uma semana, beneficiarão, no referido período, de um horário de trabalho de trinta e sete horas e trinta minutos por semana.

Tal período considera-se interrompido se, entretanto, ocorrerem ausências do trabalhador por outros motivos, que não sejam folgas ou feriados. A interrupção, por trabalhos urgentes, à superfície só não interrompe o referido horário de trinta e sete horas e trinta minutos semanais se a sua duração não for superior a um dia de trabalho completo por semana.

Os trabalhadores que anteriormente vinham beneficiando de horário de trabalho inferior aos indicados manterão esse horário.

3- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho conse-

cutivo nem menos de três.

4- Excetua-se do disposto no número anterior os trabalhadores abrangidos por horário seguido, os quais terão direito a um intervalo de 1 hora no momento mais apropriado às possibilidades de serviço e sem prejuízo deste e os maquinistas cujo intervalo de descanso não poderá ser inferior a uma hora, nem superior a uma hora e trinta minutos.

5- O local onde o trabalhador deve retomar o trabalho após a interrupção para a refeição tem de ser o mesmo onde o interrompeu.

Sempre que este local não seja o mesmo daquele em que vai ser retomado o trabalho, a deslocação terá de ser feita dentro do horário de serviço.

6- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

A pedido do trabalhador poderá, ocasionalmente, ser reduzido para sete horas.

7- Os trabalhadores em regime de turnos e os diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo nos casos em que motivos graves de interesse para o trabalhador não lhe permitam continuar ao serviço.

Em qualquer caso, a substituição terá de estar, obrigatoriamente assegurada, no máximo, dentro de uma hora e trinta minutos após o termo do período normal de trabalho.

8- Os maquinistas terão um tempo de tripulação previsto em gráfico que não poderá ultrapassar três horas e trinta minutos dentro de cada um dos dois períodos de trabalho diários, sendo que, o tempo total de tripulação diário não poderá ultrapassar as seis horas.

Somente os atrasos na circulação poderão acarretar períodos de tripulação superiores a três horas e trinta minutos entre rendições, prolongamentos estes que terão carácter excecional. O restante tempo será cumprido em situação de reserva.

Cláusula 19.ª-A

Subsídio de prevenção

1- Os trabalhadores que se encontrem em regime de prevenção no âmbito dos serviços de prevenção e escalas de reserva aos piquetes e equipas de assistência em vigor na Empresa terão direito ao pagamento de um subsídio de prevenção.

2- Cada hora de serviço de prevenção ou escala de reserva efetivamente cumprida, será remunerada com um valor correspondente a 2,3 %/24 do nível 4 da tabela remuneratória do AE I em vigor, pago mensalmente aos trabalhadores que integrem efetivamente os serviços de prevenção e escalas de reserva.

Cláusula 20.ª

(Trabalho suplementar)

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

2- Não é permitido à empresa o recurso sistemático a trabalho suplementar.

3- O máximo de horas suplementares possíveis para cada trabalhador não excederá, em princípio, as 200 horas/anuais.

4- Tratando-se de emergência grave, serão pagos ao trabalhador que for chamado a prestar trabalho suplementar, sem ser na sequência do seu período normal de trabalho, o tempo e as despesas de deslocação.

5- *a)* O trabalho suplementar em dias normais de trabalho é remunerado com o acréscimo de 50 % da retribuição normal na primeira hora e 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes;

b) Quando realizado em domingos ou dias equiparados, o trabalhador terá direito a descansar num dos três dias imediatos, sendo o tempo de trabalho pago com o acréscimo de 100 %;

c) Quando realizado em sábados ou em dias feriados, ser-lhe-á pago o tempo de trabalho com um acréscimo de 100 %.

6- Para os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos, será equivalente a sábado o primeiro dia e a domingo os restantes dias de descanso semanal.

Cláusula 20.ª-A

(Eventos especiais)

1- Aos trabalhadores que, por acordo com a empresa, prestem trabalho adicional nos dias e períodos dos eventos especiais que tenham lugar na cidade de Lisboa, será paga uma retribuição especial no valor de:

a) 41,00 € por cada hora realizada para além do horário normal de trabalho, aos trabalhadores com funções de chefia;

b) 34,00 € por cada hora realizada para além do horário normal de trabalho, aos restantes trabalhadores, com o pagamento mínimo de 2 horas.

2- Havendo vários trabalhadores disponíveis para prestar trabalho adicional nas condições acima referidas, serão designados aqueles que tiverem demonstrado interesse junto da empresa com maior antecedência.

3- Serão considerados como evento especial quanto à forma de pagamento do trabalho adicional prestado, a noite da passagem do ano, a noite de Santo António (noite de 12 de junho), os dias em que o evento «Rock in Rio» tenha lugar na cidade de Lisboa.

4- Serão igualmente considerados como evento especial aqueles que as partes outorgantes do presente AE, excecionalmente, venham a acordar.

Cláusula 21.ª

(Trabalho noturno)

1- Entende-se por trabalho noturno, para efeitos do disposto neste acordo, o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte.

2- Os trabalhadores que completem 20 anos de serviço, ou 50 anos de idade em regime de trabalho noturno, ou de turnos, serão dispensados da prestação de trabalho noturno se a medicina do trabalho considerar tal medida aconselhável.

3- O trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 8h00 do dia seguinte é remunerado com o acréscimo de 25 % da retribuição a que dá direito o trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 22.ª

(Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários de turno, desde que por período superior a um mês.

2- Em situações excecionais, devidamente fundamentadas, podem ser elaborados horários de turno por período inferior a um mês, desde que com o acordo das associações sindicais.

3- São permitidas trocas de turno entre os trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre si e o responsável pelo serviço, e as mesmas sejam comunicadas com vinte e quatro horas de antecedência. Estes prazos podem não ser observados em casos de força maior ou acidentes graves.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de turno)

1- O subsídio de turno será devido aos trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos contínuos ou descontínuos com duas ou mais variantes de horário de trabalho em cada mês.

2- Para efeitos do disposto nesta cláusula, considera-se variante do horário de trabalho, a passagem de um turno para o outro dentro da respetiva escala de serviço.

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de 62,01 €, atualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.

4- O montante do subsídio referido no número anterior será pago no mês seguinte àquele a que respeitar.

5- O subsídio de turno previsto no número 3 será atribuído nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho efetivo determinado por escala de rotação contínua ou descontínua, com duas, três ou mais variantes, terão direito ao subsídio, por inteiro, estabelecido no número 3;

b) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem cumprido um horário de trabalho com um número de variantes inferior ao determinado por escala de serviço, terão direito à parte proporcional do subsídio correspondente, salvo se aquele número de variantes não for efetuado por deslocação do trabalhador, determinada expressamente pela empresa, caso em que o subsídio será pago por inteiro;

c) O montante de subsídio de turno devido nos termos do número 1 será pago por inteiro sempre que o trabalhador tenha completado 11 dias de efetiva prestação de trabalho. Os dias de férias, para esse efeito, equivalem a dias de efetiva prestação de trabalho;

d) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem completado menos de 11 dias de efetiva prestação de trabalho, por qualquer motivo, terão direito à parte proporcional do subsídio referido na alínea *b)*;

e) Os trabalhadores abrangidos pelo número 1, que no referido mês tiverem prestado a totalidade do trabalho em regime de permanência de horário, isto é, sem variantes, não terão direito ao referido subsídio;

f) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, será excecionalmente atribuído subsídio de turno aos trabalhadores que prestam trabalho noturno dentro do seu horário normal, independentemente de terem ou não variantes.

A prestação de trabalho suplementar noturno não gera, por si só, direito à perceção do subsídio de turno.

Cláusula 24.ª

(Descanso semanal, feriados e tolerâncias de ponto)

1- Todos os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, os quais serão, em princípio, o sábado e o domingo.

2- Aos trabalhadores a quem a natureza do trabalho não permita o descanso semanal sempre ao sábado e ao domingo, será assegurado um horário que lhes garanta, em média, dois dias de descanso semanal, e que permita a coincidência com o domingo pelo menos de quatro em quatro semanas, a menos que o trabalhador mostre desejo em contrário e haja concordância da empresa. Excecionalmente haverá horários cuja referida coincidência será à 5.ª e 6.ª semanas.

3- Os trabalhadores têm direito aos feriados obrigatórios estabelecidos na lei geral, bem como a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho.

4- Os trabalhadores que, por exigência do serviço, tenham de trabalhar em dias feriados, serão remunerados com um acréscimo de 100 %, desde que se trate de dias feriados efetivamente trabalhados.

5- Os trabalhadores diretamente ligados à exploração ou outros que, de maneira sistemática, ao longo de todo o ano estejam sujeitos àqueles condicionalismos, receberão por cada feriado, coincidente com dia de folga 2/30 da retribuição mensal, exceto se se tratar de sábados e domingos ou o trabalhador se encontrar em situação de baixa. Quando o feriado ocorra no período de férias do trabalhador e não seja coincidente com um dia de folga, será este pago com um acréscimo de 100 %.

6- Os feriados serão pagos no mês seguinte àquele a que dizem respeito.

7- Sempre que hajam tolerâncias de ponto, os trabalhadores, que pela natureza do serviço, não possam gozar essa tolerância, gozarão um dia em data a indicar pelo trabalhador e aceite pela empresa.

8- Sendo concedida tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro, aos trabalhadores que, por exigência do serviço, não puderem ser dispensados, o trabalho efetivo prestado nesses dias será pago com acréscimo de 100 %, não lhes sendo concedido o gozo da tolerância de ponto em data alternativa.

9- Não sendo concedida tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro:

a) Aos trabalhadores que, por exigência do serviço, prestem trabalho efetivo entre as 18h00 até ao final do turno de cada um dos referidos dias, serão as horas compreendidas nesse intervalo de tempo abonadas com um acréscimo de 100 %;

b) Caso a prestação de trabalho efetivo termine a partir das 23h30, inclusive, todo o trabalho prestado em cada um dos referidos dias será pago com um acréscimo de 100 %.

10- O pagamento do trabalho com acréscimo de 100 % referido nos pontos 8 e 9 só é devido quando o trabalhador tenha prestado a totalidade do trabalho efetivo previstos naquelas datas.

11- Aos trabalhadores que estejam em serviço efetivo nos dias de Natal, Ano Novo e Páscoa, serão as horas correspondentes a estes dias abonadas com um acréscimo de 25 %.

Cláusula 25.ª

(Férias e subsídio de férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a 24 dias úteis de férias por ano, vencendo-se esse direito no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

Para efeitos de contagem de dias de férias, consideram-se dias úteis para o pessoal com folgas rotativas, aqueles em que o trabalhador devia prestar trabalho por escala normal.

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

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

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

5- As férias terão sempre início no primeiro dia a seguir ao período de descanso semanal ou folga, salvo se o

trabalhador manifestar desejo em contrário.

6- Considera-se época normal de férias o período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

a) Aos trabalhadores a quem, pela natureza específica do serviço, não possa ser concedido o gozo do período completo de férias na época normal de férias, será assegurado um período mínimo de 12 dias úteis de férias, salvo se o trabalhador manifestar preferência pelo gozo do período completo de férias fora da época normal;

O período mínimo de 12 dias úteis de férias poderá ser acrescido de mais 2 dias úteis, a pedido expresso do trabalhador, salvo se este estiver integrado no regime 5/2, em que o referido período mínimo poderá ser acrescido de mais 3 dias;

b) Aos trabalhadores da carreira de operações e comercial, as férias referidas na alínea anterior serão atribuídas tendo por base um sistema rotativo de férias por letras de A a Q, conforme anexo VII, que assegure o período mínimo de 12 dias a gozar em época normal de férias, salvaguardando-se na rotação das férias, o gozo de dias de férias em períodos coincidentes com as épocas festivas do Natal, Ano Novo e Páscoa;

c) Sem prejuízo das alíneas anteriores, será assegurado a todos os trabalhadores, de quatro em quatro anos, o gozo do período completo de férias na época normal, respeitando-se como prioridade a antiguidade na categoria;

d) O gozo de férias, total ou parcialmente, no primeiro trimestre do ano seguinte só será de considerar em caso de comprovado grave prejuízo da empresa ou do trabalhador, desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

7- Os trabalhadores que gozem férias fora da época normal de férias, quer seguida, quer interpoladamente, terão direito a um acréscimo de dias de férias e respetivo subsídio, a gozar sempre no período fora da época normal de férias, o qual pode ser gozado no seguimento ou não do período inicial de férias:

a) Sempre que goze 8 dias úteis fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 2 dias úteis de férias;

b) Sempre que goze 12 dias úteis ou mais dias de férias fora da época normal de férias, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 3 dias úteis.

8- Aos dias de férias previstos no número 1, acrescem dias de férias suplementares, se no ano a que as férias se reportam, o trabalhador não tiver faltado, ou, faltando, se as mesmas forem justificadas, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de um dia de falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três dias de faltas ou seis meios dias.

9- Para efeitos de aplicação do disposto no número anterior, não são consideradas as seguintes situações:

a) Férias;

b) Tolerância de ponto;

c) Descanso compensatório;

d) Medicina do trabalho;

e) Acidentes de trabalho;

f) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

g) Deslocações em serviço;

h) Licença de parto;

i) Licença parental;

j) Luto;

l) Cumprimento de obrigações legais;

m) Todas as ausências requeridas para o exercício de funções de dirigente e de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das sub-comissões de trabalhadores;

n) Ausências ao abrigo do crédito de horas atribuído ao CCDTML;

o) Gozo de até 8 horas do crédito previsto no anexo V, artigo 2.º alínea *r)*;

p) Doação de sangue até ao máximo de duas vezes em cada ano civil;

q) Ausências requeridas para o exercício de funções de bombeiro voluntário.

10- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por motivo justificado, tiver necessidade de alterar ou interromper as férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido em virtude da alteração das suas férias.

11- *a)* A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o trabalhador e a empresa;

b) Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os representantes sindicais;

c) A empresa obriga-se a permitir o gozo de férias em idêntico período aos cônjuge que trabalhem na empresa, bem como às pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos da legislação especial aplicável.

12- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos.

13- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias nas regiões autónomas ou no estrangeiro.

14- Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode haver acumulação de férias no mesmo ano, de até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

15- No mês anterior, em conjunto com a respetiva remuneração, o trabalhador receberá um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição fixa, acrescido de mais dois dias, o qual será pago por inteiro logo que o trabalhador goze um período igual ou superior a quatro dias úteis de férias.

16- *a)* No ano em que, por motivo de doença, o trabalhador se vir impossibilitado total ou parcialmente de gozar o direito a férias já vencido, terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio;

b) No ano de regresso ao trabalho o trabalhador que se encontrava doente terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

Direito este que só poderá ser gozado após 30 dias seguidos de trabalho efetivo, salvo interesse da empresa em contrário;

c) Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação da situação de baixa por doença e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no primeiro trimestre do ano imediato.

17- Nos casos em que o trabalhador tenha baixa por doença ou acidente no gozo das suas férias, estas ficam interrompidas a partir da baixa, devendo o trabalhador comunicar imediatamente o facto à empresa.

18- *a)* Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio;

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

19- O trabalhador poderá gozar interpoladamente até 50 % dos dias úteis de férias.

20- No caso de a empresa obstar ao gozo das férias, nos termos previstos no presente AE, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 26.ª

(Faltas - Princípios gerais)

Em matéria de faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são reguladas pelas disposições constantes do regulamento anexo (anexo V).

CAPÍTULO V

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 27.ª

(Retribuição)

1- Constituem retribuição do trabalho todos os valores pecuniários que o trabalhador recebe pela prestação do seu trabalho.

2- As remunerações base das categorias abrangidas por este acordo são as constantes do anexo VI.

3- A retribuição fixa integra a remuneração base, as anuidades e os subsídios que fazem parte integrante do valor hora.

4- A remuneração horária é calculada da seguinte forma:

$$\frac{\text{Retribuição fixa x 12}}{\text{Horas semanais efetivamente praticadas x 52}}$$

Cláusula 28.ª

(Anuidades)

1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 9,79 €.

2- Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, cinco anos de antiguidade.

3- Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, dez anos de antiguidade.

4- Será atribuída uma anuidade suplementar aos trabalhadores que completem, ou já tenham completado, 15 anos de antiguidade.

5- O montante estabelecido no número 1 será atualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 29.ª

(Prémio de assiduidade)

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é atribuído um prémio cujo valor mensal é de 68,00 €.

2- Tem direito ao prémio referido no número anterior, o trabalhador que, no decurso do mês respetivo, não exceder cinco horas de falta, salvo o disposto no número seguinte.

3- Em caso de utilização do crédito de horas para tratamento de assuntos pessoais, o trabalhador pode gozar 8 horas por mês sem perca do prémio de assiduidade.

4- Os trabalhadores a quem, em cada trimestre do ano civil, seja atribuído o prémio de assiduidade nos três respetivos meses, terão direito a um acréscimo de 25 % do valor da totalidade do prémio mensal.

5- O prémio mensal referido no número 1 é pago juntamente com o salário do mês seguinte àquele a que respeita e o prémio referido no número 4 é pago no mês imediatamente seguinte ao fecho do trimestre em causa.

6- Para efeitos de aplicação do disposto nos números 1 e 2, não integram o conceito de falta, as seguintes situações:

a) Férias;

b) As necessárias para cumprimento de obrigações legais;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, por indicação da medicina ao serviço da empresa;

d) Formação profissional, interna ou externa, por indicação da empresa;

e) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores;

f) As dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções;

g) As dadas pelos candidatos a deputados à assembleia da república, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais;

h) Luto;

i) Doação de sangue;

j) As dadas por motivo de acidente de trabalho;

l) As dadas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante.

7- A consulta pré-natal, amamentação e aleitação, sendo consideradas pela lei como prestação efetiva de trabalho, não determinam perda de retribuição e não são contabilizáveis para efeitos de aplicação do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 29.ª

Cláusula 30.ª

(Regime de agente único)

1- Para os efeitos do disposto na presente cláusula entende-se em regime de agente único a condução até seis carruagens.

2- Os maquinistas em regime de agente único e os maquinistas de manobras têm direito a um subsídio mensal compensatório correspondente a 30 % do seu vencimento mensal, constituído pela remuneração base e pelas anuidades.

3- O subsídio referido no número anterior é considerado remuneração de trabalho e integrará, para todos os efeitos, o cálculo do valor hora e dia, assim como os subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 31.ª

(Subsídio de quilometragem)

1- Aos maquinistas em serviço efetivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido, de acordo com os seguintes escalões:

– Até 999 km - 0,10 €;
– De 1000 km a 1499 km - 0,11 €;
– De 1500 km a 2999 km - 0,12 €;
– Acima de 3000 km - 0,13 €.

Este subsídio será integralmente pago pelo valor do escalão correspondente ao total dos quilómetros percorridos e será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

2- Aos maquinistas de manobras é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem correspondente a 500 quilómetros.

3- O subsídio referido nos números 1 e 2 será atualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

4- Se a aplicação da percentagem da tabela salarial não for suficiente para permitir a alteração do montante unitário do subsídio, no ano seguinte essa percentagem será adicionada à que resultar do processo negocial por forma a permitir a atualização.

No entanto, apenas será considerada na parte suficiente para permitir a evolução do valor, sendo que a percentagem de alteração remanescente se acumulará com a resultante da atualização do ano seguinte.

Cláusula 32.ª

(Subsídio de formação)

Aos trabalhadores destacados para o exercício da função de monitor de formação é atribuído um subsídio correspondente a 100 % do valor hora respetivo.

Cláusula 33.ª

(Fundo de reserva para falhas de dinheiro)

1- A empresa destinará um fundo de reserva, de valor a fixar, para possíveis falhas de dinheiro que se verifiquem nos serviços de tesouraria e bilheteiras.

2- Este fundo, funcionará em sistema de conta corrente, revertendo a favor do mesmo as sobras que se verifiquem na tesouraria e nas bilheteiras, com exceção dos casos devidamente justificados.

Cláusula 34.ª

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição fixa, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que tenham concluído o período experimental, mas não tenham completado um ano de serviço até 31 de dezembro, receberão, pelo Natal, a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

3- Em caso de suspensão de contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, motivado por doença, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

4- Na situação descrita no número anterior, o trabalhador deverá requerer à Segurança Social a atribuição da prestação compensatória do subsídio de Natal, sendo que a empresa se obriga a complementar o valor percentual não coberto por aquela entidade, de forma a que o subsídio de Natal corresponda a 100 % da sua retribuição fixa.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador receberá pelo Natal a parte proporcional aos meses de serviço prestado.

Cláusula 35.ª

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efetivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 10,35 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efetivo num período completo do dia, ou tenha prestado um mínimo de 3 horas.

3- A comparticipação do trabalhador no custo da refeição é no montante de 2,00 €.

4- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo, 4 horas.

Cláusula 36.ª

(Transportes)

1- Têm direito ao transporte gratuito nos veículos da empresa afetos ao serviço público, todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida e os filhos ou equiparados até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade, desde que estejam na dependência económica paternal, ou se encontrem incapacitados.

2- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1h00 e as 7h00, receberão um subsídio diário para transporte, correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da administração pública, multiplicado por 12,5 quilómetros, com efeitos entre 1 de janeiro e 30 de junho de 2023.

3- Os trabalhadores que iniciem ou terminem o serviço entre a 1h00 e as 7h00, receberão um subsídio diário para transporte, correspondente ao quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio, atribuído por quilómetro aos funcionários e agentes da administração pública, multiplicado por 14 quilómetros, com efeitos a partir de 1 de julho de 2023.

4- Este subsídio será atualizável anualmente nos termos do normativo legal que regulamenta esta matéria.

CAPÍTULO VI

Assistência na doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 37.ª

(Proteção na doença)

1- A empresa assegurará aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Pagamento da retribuição ou do complemento do subsídio de doença, até completar a retribuição mensal fixa, durante o tempo em que se mantiver a situação de baixa por doença devidamente comprovada;

b) Ao fim de trezentos e sessenta e cinco dias consecutivos de baixa, a situação será reexaminada pela empresa, com vista à manutenção ou cessação do pagamento do subsídio, tendo em conta as características específicas de cada caso;

c) Em caso de baixas sucessivas a contagem deste prazo só é interrompida se o período de tempo decorrido entre duas situações de baixa for superior a 30 dias;

d) Manter atualizada a retribuição do trabalhador durante a situação de baixa de acordo com as revisões da retribuição que se verifiquem durante essa situação;

e) Pagamento por inteiro da assistência medicamentosa.

2- A empresa reserva-se o direito de comprovar o estado de doença dos trabalhadores em situação de baixa.

Cláusula 38.ª

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1- A empresa compromete-se a efetuar o seguro de acidentes de trabalho nos exatos termos da lei geral.

2- A empresa compromete-se a prestar ao trabalhador toda a assistência médica com vista ao cumprimento da lei geral sobre doenças profissionais.

3- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, mantém-se o estabelecido para a proteção na doença, e reforma por invalidez ou velhice e sobrevivência, entendendo-se que o complemento a conceder pela empresa será a diferença entre o valor pago pela companhia seguradora e a retribuição normalmente recebida pelo trabalhador acidentado.

4- Retribuição normalmente recebida é a retribuição média do trabalhador calculada com base nos dias de trabalho e correspondentes retribuições auferidas pelo trabalhador no período de seis meses anterior ao dia do acidente.

CAPÍTULO VII

Reforma, sobrevivência e subsídio de funeral

Cláusula 39.ª

(Reforma por invalidez ou velhice)

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito à reforma logo que completem a idade legal de reforma ou se encontrem incapacitados definitivamente para a prestação do trabalho.

2- A empresa pagará complementos às pensões de reforma ou invalidez atribuídas pela Segurança Social, calculados na base de incidência do valor percentual de 1,5 x *n* sobre a retribuição mensal do trabalhador à data da retirada do serviço, sendo *n*, o número de anos da sua antiguidade na empresa, contada até ao limite de idade legal mínima de reforma, desde que a soma do valor assim calculado ao da pensão atribuída pela Segurança Social não ultrapasse aquela retribuição.

3- A empresa atualizará o complemento de reforma de acordo com as atualizações que vierem a ser feitas pela Segurança Social e segundo o mesmo valor percentual.

4- O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 2003.

Cláusula 40.ª

(Sobrevivência)

1- O cônjuge, ou o membro da união de facto sobrevivo, cuja respetiva situação tenha sido provada em juízo e reconhecida pela Segurança Social, terá direito enquanto se encontrar na situação de viuvez, ou de membro da união de facto sobrevivo, a receber 50 % do valor da retribuição fixa, ou da pensão que o trabalhador vinha recebendo à data do falecimento.

2- No caso de existirem filhos ou equiparados, e desde que estejam na dependência económica paternal até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, a pensão de sobrevivência referida no número 1 será de 75 %.

3- Ocorrendo o falecimento do cônjuge viúvo, deixando filhos e/ou equiparados e desde que estejam em situação de dependência económica até ao fim do ano civil em que completem 25 anos de idade ou se encontrem incapacitados, estes terão direito à percentagem referida em 1 enquanto subsistir a situação ou se se mantiver a incapacidade.

4- A empresa assegurará o valor da pensão fixada nos números 1, 2 e 3 sob a forma de complemento à pensão concedida pela Segurança Social, ou na totalidade, se a esta não houver direito.

5- Esta pensão é devida quer a morte ocorra durante o tempo de atividade do trabalhador, quer durante a sua situação de reforma.

6- O disposto nos pontos anteriores é aplicável somente aos trabalhadores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 2003.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de funeral)

Por morte do trabalhador a empresa atribuirá um subsídio de funeral no valor máximo de 920,28 €, o qual será pago à pessoa que comprove ter feito as respetivas despesas. Caso as despesas de funeral suportadas forem de montante inferior, o valor do subsídio será reduzido ao montante efetivamente pago.

Cláusula 42.ª

(Disposições gerais)

O presente AE, por ser mais favorável revoga, a partir da sua entrada em vigor, toda a regulamentação coletiva de trabalho anterior.

ANEXO I

Regulamento Disciplinar

CAPÍTULO I

Poder disciplinar e processo disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

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

2- Considera-se infração disciplinar o ato voluntário praticado pelo trabalhador com violação de algum ou alguns dos deveres gerais ou especiais decorrentes das funções que exerce, expressos no AE ou em regulamentos ou instituições aprovados pela comissão paritária.

3- O poder disciplinar será exercido sempre mediante processo disciplinar escrito, o qual deverá conter, obrigatoriamente, uma nota de culpa, da qual constem a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, a audição do mesmo, bem como as diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que se conheça a infração, devendo-se, nesse prazo, considerar o respetivo processo de inquérito.

Artigo 2.º

Processo disciplinar

1- Logo que seja recebida uma participação ou queixa, deve a entidade competente para instaurar processo disciplinar decidir se para tal há lugar ou não, mandando arquivar aqueles documentos, se entender não haver razão para prosseguir.

Esta decisão deverá ser tomada no prazo máximo de cinco dias sobre a data da participação ou queixa.

2- A entidade que mandar instaurar processo disciplinar deve nomear um instrutor, o qual poderá, por sua vez, nomear um secretário para secretariar o processo.

3- O instrutor procurará averiguar as circunstâncias em que a falta foi cometida, ouvindo o participante, o arguido, as testemunhas por ambos indicadas, assim como quaisquer outras pessoas que dos factos possam ter conhecimento, reunindo e examinando todos os elementos de prova.

4- Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infração disciplinar ou que o arguido não foi agente da infração, elaborará um relatório no prazo de três dias remetendo-o, com o respetivo processo, à entidade que o tiver mandado instaurar, propondo que ele seja arquivado.

5- Concluída a investigação prévia, se o instrutor entender que ele deve prosseguir deduzirá, no prazo de cinco dias os artigos de acusação, enunciando, precisa e concretamente com todas as circunstâncias conhecidas, de modo, lugar e tempo, os factos imputados ao arguido e as infrações disciplinares que dele derivem.

6- Dos artigos de acusação extrair-se-á cópia a qual será imediatamente entregue ao arguido, contra recibo ou remetida pelo correio, em carta registada com aviso de receção, marcando-se-lhe um prazo de dez dias úteis após a receção para apresentar a sua defesa por escrito.

Dos artigos de acusação será, igualmente, enviada cópia ao sindicato respetivo.

7- Nos processos disciplinares cuja infração integre o conceito de justa causa para o despedimento, a comunicação ao trabalhador dos artigos de acusação, será acompanhada de notificação da intenção da empresa de proceder ao seu despedimento.

Neste caso, será enviada na mesma data, cópia dos referidos documentos à comissão de trabalhadores, bem como à associação sindical respetiva, caso o trabalhador seja representante sindical.

8- Se o registo vier devolvido, e depois de comunicado tal facto ao sindicato respetivo bem como, tratando-se de processo para despedimento, à comissão de trabalhadores a diligência considerar-se-á cumprida, com efeitos a partir da data em que a devolução teve lugar, não podendo o arguido invocar a nulidade daquela diligência, salvo se, oportunamente e de maneira inequívoca demonstrar que não se furtou à mesma.

9- O sindicato respetivo e/ou a comissão de trabalhadores pronunciar-se-ão, seguidamente, fundamentando

os seus pareceres, no prazo de dez dias úteis, a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia integral.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade competente decidirá quanto a aplicar, ou não, a sanção disciplinar, no prazo máximo de trinta dias, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será entregue cópia ao trabalhador do sindicato respetivo e à comissão de trabalhadores.

11- Nos casos de despedimento com justa causa, o trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados a partir da data em que tomou conhecimento da respetiva notificação.

CAPÍTULO II

Sanções disciplinares e seus efeitos

Artigo 3.º

Sanções disciplinares

1- As infrações nos termos deste acordo poderão ser objeto das seguintes sanções, de acordo com a gravidade dos factos:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias;

d) Despedimento imediato sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de reincidência manifesta sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

3- Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

4- As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução de outros direitos decorrentes da sua prestação de trabalho.

5- Todas as sanções aplicadas serão registadas pela direção de recursos humanos no registo individual do trabalhador.

Artigo 4.º

Repreensão registada

1- A sanção de repreensão registada é aplicável a faltas leves e a casos de negligência.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos para repreensão, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) A inobservância de instruções superiormente dadas, ou erros por falta de atenção se destes factos não tiverem resultado prejuízos para a empresa;

b) A desobediência a ordens superiores, se de tal não resultar consequências importantes;

c) A falta de zelo pelo serviço resultante do desconhecimento das disposições deste acordo;

d) A falta de cortesia sem atenuantes nas suas relações com o público;

e) A falta de respeito, considerada leve para com superiores, iguais ou inferiores hierárquicos.

3- Na aplicação da sanção decorrente dos motivos a que se referem as alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 2 ter-se-á em conta o comportamento anterior do trabalhador, nomeadamente, no que respeita à falta de que é acusado.

Artigo 5.º

Suspensão com perda de retribuição

1- A suspensão com perda de retribuição é aplicável fundamentalmente a casos de negligência grave, desobediência e outras atitudes que prejudiquem de maneira séria o serviço, as relações de trabalho ou, infundadamente, o prestígio dos trabalhadores e da empresa.

2- Poderão, nomeadamente, constituir motivos de suspensão com perda de retribuição, entre outros, os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) O abandono do local de trabalho injustificadamente, embora sem consequências graves;

b) A recusa de prestação de qualquer serviço que lhe compita;

c) A resistência passiva e injustificada a ordens recebidas dos seus superiores hierárquicos;
d) Até 9 faltas injustificadas, dadas interpoladamente num mesmo ano;
e) Aceitação de gratificações de terceiros por serviços prestados no exercício das suas funções;
f) Prestação de informações erradas em matéria de serviço, por falta dos devidos cuidados;
g) Desconhecimento de normas essenciais em matéria de serviço, das quais tenha sido feita a devida divulgação e de que resultem prejuízos importantes para a empresa ou para terceiros;
h) Desobediência às ordens superiores;
i) Aagressão ou a injúria por motivos de serviço;
j) A participação, com má-fé, de que resulte a injusta punição de um inferior hierárquico;
l) A apresentação ao serviço em estado de embriaguez;
m) A iniciativa de adoção, em serviço, de atitudes de incorreção para com o público.

Artigo 6.º

Justa causa para despedimento

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.
2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com 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 culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente 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 de 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 na empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre 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 atos administrativos definitivos e executórios;
m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 7.º

Improcedência da Justa causa invocada para despedimento

Em substituição da reintegração, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a 45 dias de retribuição base e anuidades por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, contando-se, para o efeito, todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

ANEXO II

Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho

Comissão de segurança e saúde no trabalho

As comissões de segurança e saúde no trabalho são um instrumento valioso na organização e no acompanhamento das regras de segurança e saúde no trabalho das empresas, garantindo a participação ativa dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Dever-se-á assim, entender a comissão, como elemento mobilizador num só objetivo - o da prossecução da melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho, entre os responsáveis da empresa aos mais diversos níveis e a generalidade dos trabalhadores.

Sem prejuízo da aplicação integral da legislação vigente, é constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho, que se rege pelas normas seguintes:

1- Comissão de segurança e saúde no trabalho

1.1- Composição

A comissão de segurança e saúde no trabalho será constituída por sete representantes dos trabalhadores e igual número de representantes a designar pela empresa.

1.2- Funcionamento

a) A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne, em sessão ordinária, com uma periodicidade mensal e será presidida por um representante da empresa;

b) Poderão ser convocadas sessões extraordinárias da comissão de segurança e saúde no trabalho, sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem, ou metade dos seus membros o solicitem;

c) Deverão ser elaboradas atas de cada uma das reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho, sendo escolhido um relator de entre os seus membros;

d) As cópias das atas ficam permanentemente à disposição dos trabalhadores, devendo um exemplar ser enviado ao conselho de gerência;

e) Qualquer das duas partes poderá fazer-se assessorar, por um máximo de 2 assessores;

f) Em caso de ausência ou impedimento de qualquer dos membros que integram a comissão, pode este ser substituído, respeitando-se o processo pelo qual se procedeu à sua investidura.

2- Atribuições

À comissão de segurança e saúde no trabalho competem, além das previstas em sede legal, no âmbito da sua atuação a nível de toda a empresa, entre outras, as seguintes atribuições:

a) Colaborar com os responsáveis pelos serviços competentes na empresa na promoção da segurança, da saúde e do bem-estar dos trabalhadores, no respeito pelos princípios da prevenção dos riscos profissionais;

b) Apresentar as recomendações que julgar necessárias;

c) Apreciar e dar parecer sobre os planos de prevenção estabelecidos pela empresa, bem como colaborar com os serviços técnicos na aplicação prática dos respetivos planos;

d) Tomar conhecimento e pronunciar-se sobre os relatórios de atividade dos serviços técnicos da empresa da área de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre os relatórios e inquéritos relativos a acidentes de trabalho e de doenças profissionais ocorridos na empresa;

e) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, normas e instruções referentes à segurança e saúde no trabalho;

f) Colaborar com os serviços técnicos competentes na dinamização da participação ativa dos trabalhadores nas medidas de segurança e saúde no trabalho a implementar;

g) Colaborar com os serviços competentes da empresa na procura de soluções no que respeita à problemática de recolocação ou reconversão de trabalhadores incapacitados para as funções habituais devido a acidentes de trabalho, ou com restrições de saúde;

h) Pronunciar-se sobre as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações relativas à segurança e saúde no trabalho;

i) Informar periodicamente os trabalhadores da empresa da sua atividade desenvolvida;

j) Deliberar em ações respeitantes ao seu próprio funcionamento.

3- Disposições

3.1- Na aplicação da matéria de segurança e saúde no trabalho, a empresa terá em atenção as recomendações apresentadas pela comissão de segurança e saúde no trabalho, assim como as apresentadas pelos representantes dos trabalhadores na comissão;

3.2- No caso de a empresa não implementar as recomendações referidas no número anterior, deverá apresentar a sua fundamentação por escrito;

3.3- Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho têm um mandato de três anos;

3.4- Os membros da comissão de segurança e saúde no trabalho têm acesso a todas as instalações da empresa aquando no exercício das suas funções, obrigando-se para o efeito a dar conhecimento prévio ao presidente da comissão e ao responsável das instalações a visitar;

3.5- Independentemente da atuação da comissão de segurança e saúde no trabalho, aos representantes dos trabalhadores é reconhecida a competência de, perante uma situação de risco grave para a segurança dos trabalhadores ou de terceiros, agir individualmente, contactando de imediato a hierarquia da respetiva área e alertando-a para as anomalias detetadas. Desse facto dará conhecimento imediato, por escrito, ao presidente da comissão. Esse relatório será discutido na primeira reunião da comissão que ocorrer e ficará anexo à ata;

3.6- O funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho deverá decorrer durante o horário de trabalho, sem prejuízo da retribuição ou quaisquer outras regalias;

3.7- Os trabalhadores integrantes da comissão de segurança e saúde no trabalho, considerados individualmente, dispõem, no período normal de trabalho, do tempo necessário para a participação nas reuniões previstas no presente regulamento, acrescido de um crédito de 5 horas, acumulável com qualquer outro crédito de que o trabalhador beneficie, sem perda de retribuição e demais regalias;

3.8- Além das obrigações legais da empresa em matéria de formação, aos membros da comissão de segurança e saúde no trabalho, serão ministrados pela empresa cursos de especialização e atualização em matérias do âmbito das suas atribuições específicas, sem perda de retribuição e demais regalias.

ANEXO III

Categorias profissionais

Mapas de categorias profissionais não chefias e de chefias

Mapa de integração de categorias não chefias no Regulamento de Carreiras

Tabela de integração de carreiras abertas

Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais não chefias

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
12	2 005,03 €			A3
				B3
11	1 820,54 €			A2
				B2
10	1 700,38 €			A1 - Técnico principal
				A1 - Secretário pdministração
				B1 - Projectista
9	1 586,76 €	A6	A7	C9
		B6	B8	
		C6		
8	1 492,43 €	A5	A6	C8
		B5	B7	
		C5		
7	1 405,91 €	A4	A5	C7
		B4	B6	
		C4		
6	1 341,28 €	A3	A4	C6
		B3	B5	D6
		C3		E6
		D5		
5	1 276,65 €	A2	A3	C5
		B2	B4	D5
		C2		E5
		D4		

4	1 200,04 €	A1 - Maquinista	A2	C4
		A1 - Maquinista manobras	B3	D4
		B1 - Fiscal		E4
		C1 - Operador comercial		
		D3		
3	1 154,17 €	D2	A1 - Técnico electrónica	C3
			B2	D3
				E3
2	1 122,38 €	D1 - Agente tráfego	B1 - Oficial (serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, pintor, torneiro mecânico, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro) B1 - Oficial via	C2 D2 E2
1	1 095,80 €			C1 - Técnico auxiliar C1 - Técnico administrativo C1 - Desenhador D1 - Motorista CG E1 - Motorista

Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais chefias

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
2	1 973,24 €	Inspector de tracção Inspector comercial Inspector de movimento Inspector de sala de comando de energia	Mestre Inspector de obras Inspector de via Coordenador de electrónica	Coordenador administrativo Coordenador de desenho Coordenador de serviços
1	1 774,98 €	Encarregado de tracção Encarregado comercial Encarregado de movimento Encarregado de sala de comando de energia	—	—

Mapa de evolução das categorias profissionais não chefias

Carreira de operações e comercial								
A. A.	Maquinista Maquinista de manobras	(35) (35)	A1 A1	A2 A2	A3 A3	A4 A4	A5 A5	A6 A6
B.	Fiscal	(35)	B1	B2	B3	B4	B5	B6
C.	Operador comercial	(35)	C1	C2	C3	C4	C5	C6
D.	Agente de tráfego	(28)	D1	D2	D3	D4	D5	

A. Maquinista

A1 → A2 → A3 → A4 → A5 → A6

7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

A. Maquinista de manobras

A1 → A2 → A3 → A4 → A5 → A6

7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

B. Fiscal

B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6

7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

C. Operador comercial
C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]
D. Agente de tráfego
D1 → D2 → D3 → D4 → D5
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

[1] Num máximo de 6 anos de permanência.

Carreira de manutenção										
A.	Técnico de electrónica	(42)	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	
B.	Oficial (serralheiro, mecânico, electricista, electromecânico, torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, soldador, ferramenteiro)	(49)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
B.	Oficial de via	(49)	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8

A. Técnico de eletrónica
A1 → A2 → A3 → A4 → A5 → A6 → A7
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7pontos[1]

B. Oficial
B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6 → B7 → B8
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

B. Oficial via
B1 → B2 → B3 → B4 → B5 → B6 → B7 → B8
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

Carreira técnica/apoio										
A A	Técnico principal Secretário de administração	(14) (14)	A1 A1	A2 A2	A3 A3					
B	Projectista	(14)	B1	B2	B3					
C C C	Técnico auxiliar Técnico administrativo Desenhador	(56) (56) (56)	C1 C1 C1	C2 C2 C2	C3 C3 C3	C4 C4 C4	C5 C5 C5	C6 C6 C6	C7 C7 C7	C8 C8 C8	C9 C9 C9
D	Motorista CG	(35)	D1	D2	D3	D4	D5	D6			
E	Motorista	(35)	E1	E2	E3	E4	E5	E6			

A. Técnico principal
A1 → A2 → A3
7 pontos[1] 7 pontos[1]

A. Secretário de administração
A1 → A2 → A3
7 pontos[1] 7 pontos[1]

B. Projectista
B1 → B2 → B3
7 pontos[1] 7 pontos[1]

C. Técnico auxiliar
C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

C. Técnico administrativo
C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

C. Desenhador
C1 → C2 → C3 → C4 → C5 → C6 → C7 → C8 → C9
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

D. Motorista CG
D1 → D2 → D3 → D4 → D5 → D6
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

E. Motorista
E1 → E2 → E3 → E4 → E5 → E6
7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1] 7 pontos[1]

[1] Num máximo de 6 anos de permanência.

Mapa de integração de categorias no regulamento de carreiras

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
Operações e comercial	Agente tráfego D1	4	Operações e comercial	Agente tráfego D1	2
Operações e comercial	Agente tráfego D2	5	Operações e comercial	Agente tráfego D2	3
Operações e comercial	Agente tráfego D3	6	Operações e comercial	Agente tráfego D3	4
Operações e comercial	Agente tráfego D4	7	Operações e comercial	Agente tráfego D4	5
Operações e comercial	Agente tráfego D5	8	Operações e comercial	Agente tráfego D5	6
Operações e comercial	Fiscal B1	6	Operações e comercial	Fiscal B1	4
Operações e comercial	Fiscal B2	7	Operações e comercial	Fiscal B2	5
Operações e comercial	Fiscal B3	8	Operações e comercial	Fiscal B3	6
Operações e comercial	Fiscal B4	9	Operações e comercial	Fiscal B4	7
Operações e comercial	Fiscal B5	10	Operações e comercial	Fiscal B5	8
Operações e comercial	Fiscal B6	11	Operações e comercial	Fiscal B6	9
Operações e comercial	Maquinista A1	6	Operações e comercial	Maquinista A1	4
Operações e comercial	Maquinista A2	7	Operações e comercial	Maquinista A2	5
Operações e comercial	Maquinista A3	8	Operações e comercial	Maquinista A3	6
Operações e comercial	Maquinista A4	9	Operações e comercial	Maquinista A4	7
Operações e comercial	Maquinista A5	10	Operações e comercial	Maquinista A5	8
Operações e comercial	Maquinista A6	11	Operações e comercial	Maquinista A6	9
Operações e comercial	Maquinista manobras A1	6	Operações e comercial	Maquinista manobras A1	4
Operações e comercial	Maquinista manobras A2	7	Operações e comercial	Maquinista manobras A2	5
Operações e comercial	Maquinista manobras A3	8	Operações e comercial	Maquinista manobras A3	6
Operações e comercial	Maquinista manobras A4	9	Operações e comercial	Maquinista manobras A4	7
Operações e comercial	Maquinista manobras A5	10	Operações e comercial	Maquinista manobras A5	8
Operações e comercial	Maquinista manobras A6	11	Operações e comercial	Maquinista manobras A6	9
Operações e comercial	Operador comercial C1	6	Operações e comercial	Operador comercial C1	4
Operações e comercial	Operador comercial C2	7	Operações e comercial	Operador comercial C2	5
Operações e comercial	Operador comercial C3	8	Operações e comercial	Operador comercial C3	6
Operações e comercial	Operador comercial C4	9	Operações e comercial	Operador comercial C4	7
Operações e comercial	Operador comercial C5	10	Operações e comercial	Operador comercial C5	8
Operações e comercial	Operador comercial C6	11	Operações e comercial	Operador comercial C6	9
Manutenção	Oficial canalizador B1	3	Manutenção	Oficial canalizador B1	2
Manutenção	Oficial canalizador B2	4	Manutenção	Oficial canalizador B1	2
Manutenção	Oficial canalizador B3	5	Manutenção	Oficial canalizador B2	3
Manutenção	Oficial canalizador B4	6	Manutenção	Oficial canalizador B3	4
Manutenção	Oficial canalizador B5	7	Manutenção	Oficial canalizador B4	5
Manutenção	Oficial canalizador B6	8	Manutenção	Oficial canalizador B5	6
Manutenção	Oficial canalizador B7	9	Manutenção	Oficial canalizador B6	7

Manutenção	Oficial canalizador B8	10	Manutenção	Oficial canalizador B7	8
Manutenção	Oficial canalizador B9	11	Manutenção	Oficial canalizador B8	9
Manutenção	Oficial carpinteiro B1	3	Manutenção	Oficial carpinteiro B1	2
Manutenção	Oficial carpinteiro B2	4	Manutenção	Oficial carpinteiro B1	2
Manutenção	Oficial carpinteiro B3	5	Manutenção	Oficial carpinteiro B2	3
Manutenção	Oficial carpinteiro B4	6	Manutenção	Oficial carpinteiro B3	4
Manutenção	Oficial carpinteiro B5	7	Manutenção	Oficial carpinteiro B4	5
Manutenção	Oficial carpinteiro B6	8	Manutenção	Oficial carpinteiro B5	6
Manutenção	Oficial carpinteiro B7	9	Manutenção	Oficial carpinteiro B6	7
Manutenção	Oficial carpinteiro B8	10	Manutenção	Oficial carpinteiro B7	8

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
Manutenção	Oficial carpinteiro B9	11	Manutenção	Oficial carpinteiro B8	9
Manutenção	Oficial electricista B1	3	Manutenção	Oficial electricista B1	2
Manutenção	Oficial electricista B2	4	Manutenção	Oficial electricista B1	2
Manutenção	Oficial electricista B3	5	Manutenção	Oficial electricista B2	3
Manutenção	Oficial electricista B4	6	Manutenção	Oficial electricista B3	4
Manutenção	Oficial electricista B5	7	Manutenção	Oficial electricista B4	5
Manutenção	Oficial electricista B6	8	Manutenção	Oficial electricista B5	6
Manutenção	Oficial electricista B7	9	Manutenção	Oficial electricista B6	7
Manutenção	Oficial electricista B8	10	Manutenção	Oficial electricista B7	8
Manutenção	Oficial electricista B9	11	Manutenção	Oficial electricista B8	9
Manutenção	Oficial electromecânico B1	3	Manutenção	Oficial electromecânico B1	2
Manutenção	Oficial electromecânico B2	4	Manutenção	Oficial electromecânico B1	2
Manutenção	Oficial electromecânico B3	5	Manutenção	Oficial electromecânico B2	3
Manutenção	Oficial electromecânico B4	6	Manutenção	Oficial electromecânico B3	4
Manutenção	Oficial electromecânico B5	7	Manutenção	Oficial electromecânico B4	5
Manutenção	Oficial electromecânico B6	8	Manutenção	Oficial electromecânico B5	6
Manutenção	Oficial electromecânico B7	9	Manutenção	Oficial electromecânico B6	7
Manutenção	Oficial electromecânico B8	10	Manutenção	Oficial electromecânico B7	8
Manutenção	Oficial electromecânico B9	11	Manutenção	Oficial electromecânico B8	9
Manutenção	Oficial estofador B1	3	Manutenção	Oficial estofador B1	2
Manutenção	Oficial estofador B2	4	Manutenção	Oficial estofador B1	2
Manutenção	Oficial estofador B3	5	Manutenção	Oficial estofador B2	3
Manutenção	Oficial estofador B4	6	Manutenção	Oficial estofador B3	4
Manutenção	Oficial estofador B5	7	Manutenção	Oficial estofador B4	5
Manutenção	Oficial estofador B6	8	Manutenção	Oficial estofador B5	6
Manutenção	Oficial estofador B7	9	Manutenção	Oficial estofador B6	7
Manutenção	Oficial estofador B8	10	Manutenção	Oficial estofador B7	8
Manutenção	Oficial estofador B9	11	Manutenção	Oficial estofador B8	9
Manutenção	Oficial ferramenteiro B1	3	Manutenção	Oficial ferramenteiro B1	2
Manutenção	Oficial ferramenteiro B2	4	Manutenção	Oficial ferramenteiro B1	2
Manutenção	Oficial ferramenteiro B3	5	Manutenção	Oficial ferramenteiro B2	3
Manutenção	Oficial ferramenteiro B4	6	Manutenção	Oficial ferramenteiro B3	4
Manutenção	Oficial ferramenteiro B5	7	Manutenção	Oficial ferramenteiro B4	5
Manutenção	Oficial ferramenteiro B6	8	Manutenção	Oficial ferramenteiro B5	6
Manutenção	Oficial ferramenteiro B7	9	Manutenção	Oficial ferramenteiro B6	7
Manutenção	Oficial ferramenteiro B8	10	Manutenção	Oficial ferramenteiro B7	8
Manutenção	Oficial ferramenteiro B9	11	Manutenção	Oficial ferramenteiro B8	9
Manutenção	Oficial pedreiro B1	3	Manutenção	Oficial pedreiro B1	2
Manutenção	Oficial pedreiro B2	4	Manutenção	Oficial pedreiro B1	2
Manutenção	Oficial pedreiro B3	5	Manutenção	Oficial pedreiro B2	3
Manutenção	Oficial pedreiro B4	6	Manutenção	Oficial pedreiro B3	4
Manutenção	Oficial pedreiro B5	7	Manutenção	Oficial pedreiro B4	5
Manutenção	Oficial pedreiro B6	8	Manutenção	Oficial pedreiro B5	6
Manutenção	Oficial pedreiro B7	9	Manutenção	Oficial pedreiro B6	7
Manutenção	Oficial pedreiro B8	10	Manutenção	Oficial pedreiro B7	8
Manutenção	Oficial pedreiro B9	11	Manutenção	Oficial pedreiro B8	9
Manutenção	Oficial pintor B1	3	Manutenção	Oficial pintor B1	2
Manutenção	Oficial pintor B2	4	Manutenção	Oficial pintor B1	2
Manutenção	Oficial pintor B3	5	Manutenção	Oficial pintor B2	3

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
Manutenção	Oficial pintor B4	6	Manutenção	Oficial pintor B3	4
Manutenção	Oficial pintor B5	7	Manutenção	Oficial pintor B4	5
Manutenção	Oficial pintor B6	8	Manutenção	Oficial pintor B5	6
Manutenção	Oficial pintor B7	9	Manutenção	Oficial pintor B6	7
Manutenção	Oficial pintor B8	10	Manutenção	Oficial pintor B7	8
Manutenção	Oficial pintor B9	11	Manutenção	Oficial pintor B8	9
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B1	3	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B2	4	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B3	5	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B2	3
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B4	6	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B3	4
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B5	7	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B4	5
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B6	8	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B5	6
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B7	9	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B6	7
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B8	10	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B7	8
Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B9	11	Manutenção	Oficial serralheiro mecânico B8	9
Manutenção	Oficial soldador B1	3	Manutenção	Oficial soldador B1	2
Manutenção	Oficial soldador B2	4	Manutenção	Oficial soldador B1	2
Manutenção	Oficial soldador B3	5	Manutenção	Oficial soldador B2	3
Manutenção	Oficial soldador B4	6	Manutenção	Oficial soldador B3	4
Manutenção	Oficial soldador B5	7	Manutenção	Oficial soldador B4	5
Manutenção	Oficial soldador B6	8	Manutenção	Oficial soldador B5	6
Manutenção	Oficial soldador B7	9	Manutenção	Oficial soldador B6	7
Manutenção	Oficial soldador B8	10	Manutenção	Oficial soldador B7	8
Manutenção	Oficial soldador B9	11	Manutenção	Oficial soldador B8	9
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B1	3	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B2	4	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B1	2
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B3	5	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B2	3
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B4	6	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B3	4
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B5	7	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B4	5
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B6	8	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B5	6
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B7	9	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B6	7
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B8	10	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B7	8
Manutenção	Oficial torneiro mecânico B9	11	Manutenção	Oficial torneiro mecânico B8	9
Manutenção	Técnico electrónica A1	5	Manutenção	Técnico electrónica A1	3
Manutenção	Técnico electrónica A2	6	Manutenção	Técnico electrónica A2	4
Manutenção	Técnico electrónica A3	7	Manutenção	Técnico electrónica A3	5
Manutenção	Técnico electrónica A4	8	Manutenção	Técnico electrónica A4	6
Manutenção	Técnico electrónica A5	9	Manutenção	Técnico electrónica A5	7
Manutenção	Técnico electrónica A6	10	Manutenção	Técnico electrónica A6	8
Manutenção	Técnico electrónica A7	11	Manutenção	Técnico electrónica A7	9
Manutenção	Oficial via B1	3	Manutenção	Oficial via B1	2
Manutenção	Oficial via B2	4	Manutenção	Oficial via B1	2
Manutenção	Oficial via B3	5	Manutenção	Oficial via B2	3
Manutenção	Oficial via B4	6	Manutenção	Oficial via B3	4
Manutenção	Oficial via B5	7	Manutenção	Oficial via B4	5
Manutenção	Oficial via B6	8	Manutenção	Oficial via B5	6
Manutenção	Oficial via B7	9	Manutenção	Oficial via B6	7
Manutenção	Oficial via B8	10	Manutenção	Oficial via B7	8

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
Manutenção	Oficial via B9	11	Manutenção	Oficial via B8	9
Técnica/apoio	Técnico principal A1	12	Técnica/apoio	Técnico principal A1	10
Técnica/apoio	Técnico principal A2	13	Técnica/apoio	Técnico principal A2	11
Técnica/apoio	Técnico principal A3	14	Técnica/apoio	Técnico principal A3	12
Técnica/apoio	Secretário administração A1	12	Técnica/apoio	Secretário administração A1	10
Técnica/apoio	Secretário administração A2	13	Técnica/apoio	Secretário administração A2	11
Técnica/apoio	Secretário administração A3	14	Técnica/apoio	Secretário administração A3	12
Técnica/apoio	Projectista B1	12	Técnica/apoio	Projectista B1	10
Técnica/apoio	Projectista B2	13	Técnica/apoio	Projectista B1	11
Técnica/apoio	Projectista B3	14	Técnica/apoio	Projectista B1	12
Técnica/apoio	Desenhador C1	3	Técnica/apoio	Desenhador C1	1
Técnica/apoio	Desenhador C2	4	Técnica/apoio	Desenhador C2	2
Técnica/apoio	Desenhador C3	5	Técnica/apoio	Desenhador C3	3
Técnica/apoio	Desenhador C4	6	Técnica/apoio	Desenhador C4	4
Técnica/apoio	Desenhador C5	7	Técnica/apoio	Desenhador C5	5
Técnica/apoio	Desenhador C6	8	Técnica/apoio	Desenhador C6	6
Técnica/apoio	Desenhador C7	9	Técnica/apoio	Desenhador C7	7
Técnica/apoio	Desenhador C8	10	Técnica/apoio	Desenhador C8	8
Técnica/apoio	Desenhador C9	11	Técnica/apoio	Desenhador C9	9
Técnica/apoio	Técnico administrativo C1	3	Técnica/apoio	Técnico administrativo C1	1
Técnica/apoio	Técnico administrativo C2	4	Técnica/apoio	Técnico administrativo C2	2
Técnica/apoio	Técnico administrativo C3	5	Técnica/apoio	Técnico administrativo C3	3
Técnica/apoio	Técnico administrativo C4	6	Técnica/apoio	Técnico administrativo C4	4
Técnica/apoio	Técnico administrativo C5	7	Técnica/apoio	Técnico administrativo C5	5
Técnica/apoio	Técnico administrativo C6	8	Técnica/apoio	Técnico administrativo C6	6
Técnica/apoio	Técnico administrativo C7	9	Técnica/apoio	Técnico administrativo C7	7
Técnica/apoio	Técnico administrativo C8	10	Técnica/apoio	Técnico administrativo C8	8
Técnica/apoio	Técnico administrativo C9	11	Técnica/apoio	Técnico administrativo C9	9
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C1	3	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C1	1
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C2	4	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C2	2
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C3	5	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C3	3
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C4	6	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C4	4
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C5	7	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C5	5
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C6	8	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C6	6
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C7	9	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C7	7
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C8	10	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C8	8
Técnica/apoio	Técnico auxiliar C9	11	Técnica/apoio	Técnico auxiliar C9	9
Técnica/apoio	Técnico principal A1	12	Técnica/apoio	Técnico principal A1	10
Técnica/apoio	Técnico principal A2	13	Técnica/apoio	Técnico principal A2	11
Técnica/apoio	Técnico principal A3	14	Técnica/apoio	Técnico principal A3	12
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F1	1		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F2	2		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F3	3		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F4	4		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F5	5		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Auxiliar serviços F6	6		Categoria abolida	
Técnica/apoio	Motorista CG D1	3	Técnica/apoio	Motorista CG D1	1
Técnica/apoio	Motorista CG D2	4	Técnica/apoio	Motorista CG D2	2
Técnica/apoio	Motorista CG D3	5	Técnica/apoio	Motorista CG D3	3

Carreira anterior	Categoria anterior	Nível salarial	Carreira actual	Categoria actual	Nível salarial
Técnica/apoio	Motorista CG D4	6	Técnica/apoio	Motorista CG D4	4
Técnica/apoio	Motorista CG D5	7	Técnica/apoio	Motorista CG D5	5
Técnica/apoio	Motorista CG D6	8	Técnica/apoio	Motorista CG D6	6
Técnica/apoio	Motorista E1	3	Técnica/apoio	Motorista E1	1
Técnica/apoio	Motorista E2	4	Técnica/apoio	Motorista E2	2
Técnica/apoio	Motorista E3	5	Técnica/apoio	Motorista E3	3
Técnica/apoio	Motorista E4	6	Técnica/apoio	Motorista E4	4
Técnica/apoio	Motorista E5	7	Técnica/apoio	Motorista E5	5
Técnica/apoio	Motorista E6	8	Técnica/apoio	Motorista E6	6

Tabela de integração de carreiras abertas

CA acumuladas	Níveis	CA após integração	pontos evolução
1 terço	0	1	4
2 terços	0	2	1
3 terços	1	0	7
4 terços	1	1	4
5 terços	1	2	1
6 terços	2	0	7
7 terços	2	1	4
8 terços	2	2	1
9 terços	3	0	7
10 terços	3	1	4
11 terços	3	2	1
12 terços	4	0	7

Nota:
As CA remanescentes após a integração, ou seja, que não foram utilizadas na obtenção de um nível, mantém o mesmo valor pecuniário.

ANEXO IV

Regulamento de Carreiras

PARTE I

CAPÍTULO I

Carreiras profissionais dos trabalhadores não chefias

Cláusula 1.ª

Âmbito

As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais não chefias, abrangidas pelo acordo de empresa - I e que constam do anexo III - Mapa de categorias profissionais não chefias.

Cláusula 2.ª

Conceitos fundamentais

1- Por «carreira profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante

a sua vida na empresa.

2- Por «categoria profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, integradoras do objeto da prestação do trabalho.

3- Por «promoção» (evolução vertical), entende-se a passagem para outra categoria profissional, implicando aumento de retribuição e envolvendo maiores exigências e/ou responsabilidades.

4- Por «progressão» (evolução horizontal), entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

5- Por «escalão de remuneração», entende-se a remuneração-base correspondente a cada um dos níveis salariais do acordo de empresa.

6- Por «mudança de categoria», entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente, ou não, à mesma carreira.

7- Por «mudança de carreira», entende-se a passagem de uma categoria profissional a outra, não pertencente à mesma carreira.

8- O descritivo de funções de cada trabalhador contém-se na delimitação de âmbito da respetiva categoria profissional, com as necessárias correspondências no escalão de remuneração de entrada.

9- Por «trabalhador promovível», entende-se o trabalhador que, na categoria profissional de acesso, reúna uma das seguintes condições:

a) Se encontre posicionado no último escalão de remuneração;

b) Tenha obtido, no mínimo, 3 vezes a classificação «A», no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 3.ª

Critérios de promoção

1- A promoção para uma categoria superior encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo.

Dessa definição devem constar, nomeadamente, os seguintes elementos:

a) Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes/comportamentos);

b) Potencial;

c) Experiência;

d) Outros requisitos específicos.

2- O acesso a categorias superiores ocorre por concurso interno, exceto nos casos de recrutamento externo e de promoção por nomeação para as categorias de topo de cada carreira.

3- A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao diretor do órgão em causa.

Cláusula 4.ª

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho de cada trabalhador influenciará a sua progressão na carreira e rege-se pelas regras constantes das cláusulas 5.ª e 6.ª e no capítulo seguinte.

Cláusula 5.ª

1- Critérios de progressão/princípios de carreira aberta

Anualmente, por força do processo de avaliação do desempenho, serão atribuídos pontos aos trabalhadores, de acordo com as regras definidas no capítulo II, parte I- A progressão na categoria ocorre quando o trabalhador acumula 7 pontos, com as exceções constantes dos números seguintes e do número 3 da cláusula 18.ª

2- Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida em 1, após 6 anos de permanência no grau da categoria, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.

3- Sempre que o trabalhador atinja o último grau de progressão na respetiva categoria, continuará a ter garantida a sua evolução, vertical ou horizontalmente, de acordo com as regras emergentes do presente regulamento de carreiras.

4- Os trabalhadores que se encontrem no grau mais elevado da sua categoria profissional, por cada seis pontos que lhes forem atribuídos em sede de processo anual de avaliação de desempenho, auferirão uma remuneração equivalente a 1/2 da diferença entre o seu nível salarial e o nível salarial imediatamente superior, ou, tratando-se de trabalhadores posicionados no último nível da tabela salarial do presente acordo de empresa, entre o seu nível e o nível salarial imediatamente inferior.

5- Os trabalhadores evoluirão, mesmo que não se encontre preenchida a condição estabelecida no número anterior, após 5 anos de permanência sem auferir um novo meio, desde que, em cada um desses anos, tenham preenchido as condições necessárias para se proceder à sua avaliação, perdendo os pontos acumulados nesse período.

6- As progressões que ocorrerem de acordo com o estabelecido nos números anteriores, produzirão sempre os seus efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação do desempenho que permitiu totalizar o número de pontos necessários a essa progressão.

7- O regime referido nos números 4 e 5 produzirá efeitos, apenas, a 1de janeiro de 2010.

Cláusula 6.ª

Mudança de carreira

1- Nos casos de mudança de carreira, os trabalhadores não poderão passar a auferir uma retribuição inferior.

2- Nenhum trabalhador poderá mudar de carreira mais de uma vez em cada período de 3 anos, excluindo-se os casos, devidamente comprovados, motivados por razões de natureza médica.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão de desempenho

Cláusula 7.ª

Objetivos

1- A avaliação do desempenho visa determinar o contributo prestado por cada trabalhador à empresa, durante um determinado período de tempo, e baseia-se na observação e análise do desempenho do trabalhador, efetuada pelas suas chefias.

2- A avaliação do desempenho visa, ainda, possibilitar:

a) Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;

b) A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz dos mecanismos instituídos no regulamento de carreiras profissionais;

c) Amelhoria da comunicação no seio da empresa;

d) Orientar o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a deteção de necessidades de formação e para orientação das respetivas ações;

e) Contribuir para a melhoria do clima organizacional e para um ambiente de trabalho mais favorável.

Cláusula 8.ª

Âmbito

1- As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo regulamento de carreiras profissionais, que constitui o capítulo I, parte I.

2- A avaliação do desempenho efetuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os seus resultados até finais de maio do ano seguinte àquele a que diz respeito a avaliação.

3- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efetivo de funções inferior a 6 meses. Para este efeito, as férias gozadas pelo trabalhador no ano da avaliação serão consideradas como desempenho efetivo. Excetuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

Cláusula 9.ª

Competências

1- É da competência da empresa:

a) Elaborar, de acordo com os «fatores de avaliação» e respetivas ponderações definidas no presente regulamento, a ficha de avaliação destinada à avaliação de cada trabalhador;

b) Coordenar o processo anual de avaliação do desempenho, distribuindo as fichas de avaliação pelas hierarquias e assegurando a recolha e tratamento dos resultados e a sua produção de efeitos em matéria de evolução profissional, à luz do disposto no regulamento de carreiras;

c) Elaborar, anualmente, um relatório caracterizador do processo de avaliação, comentado e de base estatística, versando, ainda, como informação adicional, os recursos havidos e as decisões tomadas sobre os mesmos;
d) Fazer entrega desse relatório, para conhecimento, às associações sindicais e comissão de trabalhadores.
2- É da competência do diretor de cada órgão:
a) Garantir o normal decurso do processo;
b) Atribuir as classificações e pontos correspondentes no final do processo.
3- É da competência da hierarquia de cada trabalhador:
a) Hierarquia direta:
i) Proceder em função dos objetivos do regulamento, com base em critérios de equidade e de isenção;
ii) Avaliar o trabalhador, assinalando, na ficha de avaliação, a respetiva entrada valorativa de cada fator de avaliação;
iii) Através da realização de uma entrevista, dar conhecimento da avaliação a cada trabalhador, recolhendo deste elementos de autoavaliação, ou outros, promovendo a sua apreciação conjunta;
iv) Assinar a ficha de avaliação e recolher a assinatura de cada trabalhador objeto de avaliação, em como tomou conhecimento.
b) Hierarquia de segundo nível:
i) Analisar, com a chefia direta e homologar, a avaliação feita a cada trabalhador;
ii) Nos casos de discordância, preencher, igualmente, uma ficha de avaliação do trabalhador;
iii) Remeter à direção de recursos humanos, até ao final do mês de janeiro, os elementos de avaliação relativos a cada trabalhador.
4- É de competência das associações sindicais:
a) Acompanhar e participar no processo de preparação e implementação dos sistemas de avaliação do desempenho;
b) Propor ou dar acordo a:
i) Eventuais alterações às fichas de avaliação, compreendendo a consideração dos seus fatores, descritivos e respetivas ponderações;
ii) Eventuais alterações no sistema de homogeneização;
iii) Outras alterações no sistema de avaliação do desempenho, visando a correção de efeitos indesejáveis e a sua adequação aos objetivos consignados.
c) Analisar, conjuntamente com a empresa, os resultados obtidos no processo de avaliação do desempenho.

Cláusula 10.ª

Metodologia

1- Compete às chefias diretas a avaliação do desempenho.
2- A avaliação do desempenho compreende:
a) Entrevista de avaliação (avaliação qualitativa);
b) Preenchimento da ficha de avaliação do desempenho (avaliação quantitativa).

Cláusula 11.ª

Entrevista de avaliação

1- Anualmente, em janeiro, terá lugar uma entrevista de avaliação qualitativa do desempenho, conduzida pela chefia direta do trabalhador.
2- Nessa entrevista, o avaliador deve solicitar ao colaborador uma autoavaliação do seu desempenho profissional durante o período a que se reporta a avaliação e informá-lo da avaliação qualitativa que fez desse desempenho, apresentando sugestões para a sua melhoria no período seguinte. O avaliador deverá, de seguida, preencher um relatório-síntese da entrevista.
3- A entrevista de avaliação deverá ocorrer antes do preenchimento da ficha de avaliação do desempenho.

Cláusula 12.ª

Avaliação quantitativa

1- Em janeiro de cada ano, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, preenchendo para o efeito a ficha de avaliação do desempenho, relativamente a cada um dos seus colaboradores.
2- Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia direta, a ficha de avaliação será analisada conjuntamente. Nos casos de discordância, a segunda chefia preencherá, igualmente, uma ficha de avaliação do desempenho.

3- As fichas de avaliação depois de preenchidas, serão remetidas aos RH, até ao final do mês de janeiro. Nos casos em que a chefia de segundo nível discordar da avaliação do desempenho feita pela chefia direta, os RH considerarão a média das pontuações atribuídas.

4- Os RH procederão à padronização dos resultados obtidos, de acordo com a seguinte fórmula:

$$Zi = (Xi - M) / DP$$

em que:

Zi é a avaliação padronizada relativa a cada trabalhador;

Xi é a avaliação não padronizada relativa a cada trabalhador (atribuída pelas chefias);

M é a média da distribuição;

DP é o desvio padrão da distribuição.

5- Os resultados padronizados serão enviados aos respetivos diretores, como apoio à tomada de decisão relativamente ao nível de classificação a atribuir a cada trabalhador, face às percentagens definidas para cada nível de avaliação do desempenho.

Cláusula 13.ª

Fatores a utilizar na avaliação

1- A avaliação em cada fator, terá como referência as tarefas que ao trabalhador estão cometidas, no âmbito da sua função. A escala a utilizar na classificação em cada fator de avaliação será de 10 a 100.

2- Os fatores a utilizar na avaliação do desempenho integram-se em três grandes áreas, com ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador, e são os seguintes:

a) Área da qualidade do trabalho desenvolvido (35 %);

i) Qualidade de trabalho (20 %)

Avalia a perfeição do trabalho realizado, tendo em conta a frequência e gravidade dos erros;

ii) Responsabilidade (15 %)

Avalia a capacidade demonstrada para cumprir prazos, regras de segurança e prevenção, valores, equipamentos, máquinas e ferramentas da sua responsabilidade;

b) Área da quantidade do trabalho desenvolvido (30 %);

i) Quantidade de trabalho (30 %)

Avalia o volume de trabalho executado, sem prejuízo da qualidade, face ao trabalho distribuído e aos prazos apresentados;

c) Área das atitudes evidenciadas (35 %);

i) Iniciativa (10 %)

Avalia a capacidade demonstrada de procurar e encontrar soluções para os problemas surgidos, independentemente da intervenção das chefias;

ii) Aperfeiçoamento/formação profissional (5 %)

Avalia o interesse evidenciado e os resultados alcançados no âmbito da melhoria dos conhecimentos profissionais e da correção dos seus pontos fracos;

iii) Polivalência (5 %)

Avalia o empenho e disponibilidade para o desempenho de múltiplas tarefas do mesmo nível funcional.

iv) Relações humanas no trabalho (5 %)

Avalia a facilidade de estabelecer e manter boas relações com as pessoas com quem trabalha e o interesse em criar bom ambiente de trabalho;

v) Colaboração (10 %)

Avalia as atitudes evidenciadas no âmbito da participação no trabalho em equipa e na colaboração na formação no posto de trabalho.

Cláusula 14.ª

1- Normas sobre pontuação

Os níveis de avaliação do desempenho terão as equivalências em pontos e serão atribuídos de acordo com a tabela seguinte:

Classificação «A» : 3 pontos (15 %);

Classificação «B» : 2,5 pontos (20 %);

Classificação «C» : 2 pontos (35 %),

Classificação «D» : 1,5 pontos (25 %),

Classificação «E» : 1 ponto (5 %).

2- As percentagens referenciadas no número anterior deverão entender-se como mínimas para os níveis A, B e C e máxima para o nível E.

3- As percentagens definidas para os diversos níveis de avaliação do desempenho serão aplicadas, para cada órgão, por referência ao número total de trabalhadores que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efetivo mínimo de 6 meses.

4- A aplicação das percentagens definidas para cada nível de desempenho poderá efetuar-se ao nível de departamento, desde que o número de trabalhadores abrangidos seja, no mínimo, de cerca de 80.

5- Quando ao trabalhador for atribuída uma pontuação inferior à que corresponderia ao grupo estatístico em que se encontraria integrado pela ordenação por *Zi*, essa alteração deverá ser fundamentada.

6- Após a atribuição dos níveis de avaliação, os resultados serão comunicados às várias chefias envolvidas no processo, ao trabalhador e ao sindicato respetivo.

Cláusula 15.ª

Reclamação

1- Em caso de desacordo dos resultados da avaliação, o trabalhador poderá, no prazo de vinte dias úteis, contados a partir da data de divulgação global dos resultados da avaliação para cada órgão, recorrer da mesma junto do diretor do órgão respetivo, que, presentes todos os elementos do processo e ouvidos os avaliadores envolvidos, fará a apreciação da reclamação e emitirá um parecer, que enviará, para decisão, ao conselho de gerência.

2- Nos casos em que a reclamação seja fundamentada nos termos do número 5 da cláusula 14.ª, aquela será apreciada diretamente pelo conselho gerência, presentes os elementos constantes do processo respetivo.

3- Deve ser comunicado ao trabalhador, no prazo de 60 dias úteis a contar da data de apresentação, a decisão sobre a reclamação. Caso aquele prazo seja ultrapassado, considera-se a mesma aceite.

Cláusula 16.ª

Supervisão do sistema de avaliação e gestão de desempenho

1- É da competência da direção de recursos humanos a supervisão da aplicação do sistema de avaliação e gestão do desempenho.

2- Essa supervisão deverá concretizar-se no contacto com as chefias, que decorrerá na sequência das classificações atribuídas, com vista à análise conjunta sobre a avaliação de cada colaborador, a forma como foi conduzida a entrevista de avaliação e as iniciativas que foram, ou poderão vir a ser, tomadas no âmbito da gestão do desempenho dos colaboradores.

Cláusula 17.ª

Situações particulares

1- Nos casos de mudança de chefia de uma unidade orgânico-funcional, o processo de avaliação do desempenho será da responsabilidade da chefia do segundo nível.

2- Nos casos em que o trabalhador desempenhe a sua função, há menos de um ano:

a) Em caso de transferência de outra unidade orgânico-funcional onde tinha a mesma categoria profissional ou de promoção, a pontuação a atribuir será a média ponderada, da avaliação atribuída pelas duas chefias, em função do tempo - meses - em que se integrou em cada uma das unidades orgânico-funcionais, exceto se numa das áreas não houver um mínimo de seis meses de efetiva prestação de serviços;

b) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há, pelo menos, 6 meses, será avaliado segundo as regras do regime geral;

c) Caso seja oriundo de recrutamento externo, nomeação ou promoção no âmbito das carreiras verticais e desempenhar a sua função há menos de 6 meses será avaliado numa escala de E a B (excecionando-se a possibilidade de obtenção da classificação A).

3- Nos casos em que ocorram mudanças de categoria nas carreiras verticais, os pontos acumulados pelos trabalhadores serão anulados, exceto nos casos em que a mudança de categoria não implique alteração de vencimento.

Cláusula 18.ª

Situações transitórias

1- Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que sejam detentores das categorias profissionais de técnico de electrónica, técnico auxiliar, técnico administrativo e dese-

nhador, que não tenham ainda atingido, respetivamente os graus de A4 e D5 é garantida a sua progressão para os graus A5 e D6 nos termos previstos no regulamento de carreiras inserido no acordo de empresa ora objeto de revisão.

2- Igual procedimento será adotado para trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que embora detentores de outras categorias profissionais venham a ser reclassificados para as categorias referidas no número anterior.

3- Aos trabalhadores admitidos até à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, que sejam detentores de categorias profissionais em que existam quatro ou mais graus, a progressão do primeiro para o segundo grau ocorrerá quando o trabalhador acumular, nos termos do número 1 da cláusula 5.ª, três pontos, ou quando perfizer dois anos na categoria.

Cláusula 19.ª

Disposição final

1- O processo de avaliação e gestão do desempenho referente ao ano de 2008, o qual produz efeitos a 1 de janeiro de 2009, será desenvolvido nos termos do regulamento de carreiras em vigor no ano de 2008.

2- Após consolidação do processo promocional 2008, os trabalhadores serão integrados no regulamento de carreiras constante do presente acordo de empresa, de acordo com o mapa de integração de categorias constante do Anexo III, com efeitos ao primeiro dia do mês seguinte ao da entrada em vigor do presente acordo de empresa, com exceção do disposto nos números seguintes.

3- Para efeitos do número anterior, os trabalhadores que detenham a categoria profissional de maquinista, maquinista de manobras, fiscal, oficial (manutenção), oficial de via, motorista, e os agentes de tráfego e operadores de linha que transitarem para a nova categoria profissional de operador comercial, que estejam posicionados no último nível salarial da respetiva categoria profissional auferindo carreiras abertas, serão integrados no Regulamento de Carreiras que constitui o anexo IV do presente AE, à data de 31 de dezembro de 2009, de acordo com as regras constantes da tabela de integração de carreiras abertas que integra o anexo III.

4- A integração especial referida no número anterior produz efeitos a 1 de janeiro de 2010, antes da aplicação do resultado do processo de avaliação referente ao ano de 2009.

CAPÍTULO III

Descrição de funções

1- Carreira de operações e comercial

A) Maquinista (A1, A2, A3, A4, A5, A6)

Procede à condução dos comboios de exploração, de serviço ou de ensaio, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis cumprindo os diagramas de marcha estabelecidos; prepara, inspeciona e ensaia as composições para circulação, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do material circulante; aciona os dispositivos de destino e número do comboio e comanda a abertura e o fecho das portas das composições, controlando o movimento de entrada e de saída dos passageiros; recebe e fornece informações à central de movimento, aos operadores de linha e aos passageiros a bordo; identifica os sinais de alarme ativados, inteirando-se das causas e providenciando a resolução dos problemas ocorridos e rearma os alarmes; providencia a evacuação dos passageiros em caso de avaria grave, adotando as medidas de segurança adequadas; procede à leitura e registo dos valores dos contadores necessários ao controlo da atividade do material circulante; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detetadas durante o serviço.

* Categoria a extinguir a quando a data de entrada em vigor do operador comercial.

A) Maquinista de manobras (A1, A2, A3, A4, A5, A6)

Procede à condução de material circulante de exploração e de serviço, de acordo com as normas regulamentares e instruções aplicáveis, sem passageiros, em toda a rede, efetuando em particular manobras nos parques de material e oficinas; colabora com as chefias na coordenação das manobras necessárias à manutenção do material circulante, estabelecendo os contactos com todas as entidades envolvidas no estabelecimento de itinerários, nomeadamente com o posto de comando central, por forma a que estas se efetuem com a máxima segurança e brevidade possível; prepara, inspeciona e ensaia o material circulante de exploração e de serviço, para circulação e manobras, verificando os instrumentos e equipamentos complementares com vista à operacionalidade e segurança do mesmo material circulante; opera, sempre que necessário, o comando dos itine-

rários da via de ensaios; recebe e fornece informações de e para a central de movimento, aos operadores das torres de controlo e postos de comando e, eventualmente, aos operadores de linha; procede à leitura e registo de valores de instrumentos e aparelhos do material circulante a seu cargo, nomeadamente, contadores de horas e de quilometragem; comunica as avarias ou anomalias ao nível do material circulante, da sinalização e da via detetadas durante o serviço e colabora na desempanagem do material circulante avariado, no sentido da rápida desobstrução da via onde se encontra; comanda, sempre que necessário, a abertura e fecho dos portões da oficina; zela e providencia pelo bom estado de funcionamento e limpeza do material circulante a seu cargo, e verifica os níveis de óleo, água e combustível, efetuando o seu abastecimento; ativa, por betoneira acessível da cabina, máquinas destinadas à lavagem automática do material circulante; eventualmente exerce a função de agente orientador, em manobras, nos termos regulamentares; conduz as viaturas de serviço destinadas ao transporte das equipas de assistência em situação de emergência à linha.

B) Fiscal (B1, B2, B3, B4, B5, B6)

Assegura, devidamente credenciado e ajuramentado, tarefas de fiscalização, nomeadamente, verifica a posse e validade dos títulos de transporte que legalmente facultam a utilização do Metropolitano, como transporte público, para controlo da referida utilização; procede à autuação dos transgressores, preenchendo, de imediato, aviso ou recibo de multa; levanta autos de notícia em casos de infração e elabora outros documentos integrados pelas normas reguladoras do seu serviço; sempre que necessário controla o acesso aos átrios e cais das estações e valida os bilhetes; procede à contagem de clientes, colaborando no controlo estatístico do processo de fiscalização; colabora no processo de controlo da qualidade do serviço prestado, designadamente através de apoio aos clientes na utilização dos equipamentos de venda, de controlo de entradas e de informação, na verificação do estado de operacionalidade e conservação destes equipamentos e na aferição do estado de limpeza de estações e comboios. Pode prestar serviço no exterior, nomeadamente, em tribunais, PJ e PSP.

C) Operador comercial (C1, C2, C3, C4, C5, C6)

Presta assistência aos clientes na utilização do sistema metro, nomeadamente, prestando informações e auxiliando na utilização dos equipamentos de venda automática e de controlo de acessos ou efetuando a venda e controlo local de títulos de transporte, quando necessário; assegura a abertura e encerramento da estação e a operacionalidade das suas instalações e equipamentos, providenciando e acompanhando a resolução atempada das anomalias; procede à vigilância do material circulante estacionado e presta apoio operacional à circulação, no troço correspondente, de acordo com instruções do posto de comando central, nomeadamente, no comando local de itinerários, no estabelecimento de marchas especiais, na expedição de comboios em situações de avaria sem carácter de continuidade, na evacuação de passageiros, na vistoria à via; supervisiona localmente as atividades dos prestadores de serviços.

Quando afeto ao serviço noturno, conduz a viatura de serviço necessária para a sua deslocação na parte da rede que lhe está afeta.

D) Agente de tráfego (D1, D2, D3, D4, D5)

Assegura um conjunto de tarefas relacionadas com a assistência aos clientes e com o funcionamento das estações, nomeadamente, prestando informações e assistência aos clientes na utilização do sistema de transportes; procede à abertura e encerramento das estações, controlando os seus acessos; procede à vigilância e supervisão das instalações e dos equipamentos e assegura a logística das estações; efetua a venda e controlo local de títulos de transporte, conferindo, registando e depositando as respetivas receitas; providencia a assistência aos equipamentos afetos à cobrança e controlo de títulos de transporte; providencia a assistência aos demais equipamentos de apoio às estações; presta apoio operacional à circulação, de acordo com as instruções do posto de comando central, com exceção do estabelecimento de itinerários; supervisiona a limpeza das instalações, verificando o seu estado de conservação, do leito da via e dos equipamentos e informa sobre os serviços de vigilância; efetua os registos necessários, comunica as ocorrências e elabora os demais suportes administrativos.

2- Carreira de manutenção

A) Técnico de electrónica (A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7)

Executa tarefas no domínio da electrónica, podendo ser responsável pela execução técnica de trabalhos completos; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respetivo transporte; efetua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afetos.

B) Oficial serralheiro mecânico, electricista, electromecânico, Torneiro mecânico, pintor, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, Soldador, ferramenteiro (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8)

Executa tarefas no domínio da sua especialidade, inerentes às artes de eletricidade, serralharia, eletromecânica, soldadura, tornearia, alvenaria, canalização e pintura, estofagem, e/ou de carpintaria, podendo ser

responsável pela execução técnica de trabalhos completos; efetua a leitura de consumos de energia; procede ao levantamento e preparação dos materiais, peças e equipamentos que necessita, assim como ao respetivo transporte; efetua a manutenção e limpeza técnica dos equipamentos que lhe estão afetos.

O oficial ferramenteiro executa as tarefas inerentes ao funcionamento das ferramentarias, nomeadamente, entrega, recebe, acondiciona as ferramentas e pequenas máquinas e efetua a respetiva limpeza e manutenção.

B) Oficial de via (B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8)

Executa tarefas no domínio da via-férrea, nomeadamente de construção, manutenção, reparação e substituição de via; verifica o seu estado de conservação e comunica as necessidades de manutenção detetadas; procede a outros trabalhos de manutenção e limpeza de via, tais como a limpeza de lixos e ervas, poços de água pluviais e rede de drenagem; executa pequenos trabalhos de carpintaria e de pedreiro relacionados com a via; intervém excecionalmente na lavagem da via em situações pontuais; prepara, entrega, recebe, controla e acondiciona as ferramentas e máquinas que lhe estão afetas; efetua a limpeza de ferramentas e equipamentos que lhe estão afetos, bem como dos rodados dos «charriots», «lorrys» e caixas em operação de via; opera com máquinas e ferramentas de via, pontes rolantes, pórticos, placas giratórias e agulhas para manobra dos equipamentos de via, bem como máquinas e ferramentas de deservagem da via e desentupimento da rede de drenagem, colabora na retirada de animais da via; colabora na carga e descarga de materiais e equipamentos específicos de via, bem como de outros materiais e equipamentos desde que tenham que ser transportados por via-férrea.

3- Carreira técnica/apoio

A) Técnico principal (A1, A2, A3)

Planeia autonomamente a sua atividade de acordo com os objetivos fixados.

Executa tarefas de elevada autonomia e exigência técnica, de natureza não diretamente enquadrável noutras carreiras. Colabora com a sua hierarquia no planeamento, organização e coordenação das diversas atividades do órgão em que está inserido, contribuindo para criar maior eficácia do serviço. Pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

A) Secretário de administração (A1, A2, A3)

Assegura todas as tarefas no âmbito do secretariado, inerentes ao funcionamento do conselho de gerência. Pode orientar e supervisionar tecnicamente tarefas atribuídas a outros colaboradores da sua área. Participa na formação de outros colaboradores. Pode participar na elaboração do plano de mudança e inovação para a sua área.

B) Projectista (B1, B2, B3)

Assegura, no âmbito da sua especialidade, a conceção e/ou elaboração de anteprojetos e/ou projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; criação e maquetização de material gráfico, de comunicação, publicitário e outros; efetua os cálculos que sejam necessários e utiliza os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas de CAD; pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, as normas e especificações a serem cumpridas; colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos; pode coordenar tecnicamente uma equipa de trabalho; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; cria fichas de desenho para arquivo informático e procede ao manuseamento do arquivo informático; elabora maquetas e projetos de arquitetura e mecânica, nomeadamente em 3D REVIT e INVENTOR 3D; efetua levantamentos, nomeadamente toponímicos e fotográficos na empresa e no exterior, de sinalética de informação ao público e na via; monta exposições na empresa e no exterior; faz tratamento de imagem; assegura a reprodução e corte de cópias de desenhos.

C) Técnico auxiliar (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9)

Executa tarefas que exigem elevada especialização técnica de natureza não diretamente enquadrável noutras carreiras, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado e de acordo com a ficha individual de funções resultante do processo de descrição pormenorizada de funções atribuída a cada trabalhador.

C) Técnico administrativo (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9)

Executa tarefas de âmbito administrativo, de acordo com a unidade orgânico-funcional em que se encontra integrado, assegurando, nomeadamente a receção, os registos, o arquivo, a expedição e acondicionamento da correspondência e encomendas postais e, quando necessário, a redação, processamento de texto e as fotocópias, recorrendo para tal a instrumentos manuais, mecânicos, eletrónicos e informáticos; efetua a gestão da logística necessária ao funcionamento do órgão em que está inserido; efetua a gestão do economato; assegura

o encaminhamento e atendimento interno e externo das pessoas que se dirigem à sua área funcional. Pode eventualmente prestar e obter, no exterior, informações de carácter técnico e especializado que se prenda com a sua função, receção de documentação técnica que diga respeito à sua área funcional, bem como proceder a pagamentos quando necessário.

C) Desenhador (C1, C2, C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9)

Executa no âmbito da sua especialidade, tarefas de desenho gráfico, nomeadamente a elaboração e execução da arte final e arranjos gráficos de desenho de comunicação e publicidade ou tarefas de desenho técnico, nomeadamente a execução e modificação de desenhos relativos a equipamentos, construções mecânicas, peças acessórias, esquemas elétricos, eletrónicos, pneumáticos, ou a construção civil e arquitetura a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e utilizando os instrumentos adequados, nomeadamente sistemas CAD; procede à digitalização dos desenhos, catálogos, normas e outra documentação inerente, bem assim como à sua plotagem; cria fichas de desenho para arquivo informático e procede ao manuseamento do arquivo informático; elabora maquetas e projetos de arquitetura e mecânica, nomeadamente em 3D REVIT e INVENTOR 3D; efetua levantamentos, nomeadamente toponímicos e fotográficos na empresa e no exterior, de sinalética de informação ao público e na via; monta exposições na empresa e no exterior; faz tratamento de imagem; assegura a reprodução e corte de cópias.

D) Motorista CG (D1, D2, D3, D4, D5, D6)

Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas afetas a membros do conselho de gerência, detetando as necessidades de manutenção e revisão dos veículos à sua responsabilidade; efetua a sua limpeza exterior e interior.

Pode receber e entregar expediente e encomendas de carácter urgente.

E) Motorista (E1, E2, E3, E4, E5, E6)

Conduz e zela pelo bom estado de conservação das viaturas que lhe forem distribuídas, detetando as necessidades de manutenção e revisão dos veículos; efetua a sua limpeza exterior e interior; colabora nas operações de carga e descarga de materiais e equipamentos que transporta; recebe e entrega expediente e encomendas de carácter urgente. Pode obter no exterior informações diversas, bem como proceder a pagamentos quando necessário.

PARTE II

CAPÍTULO I

Carreiras profissionais dos trabalhadores chefias

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- As disposições do presente capítulo constituem o regulamento de carreira de chefia, aplicável a todos os titulares de funções de chefia existentes no Metropolitano de Lisboa, EPE.

2- Consideram-se de chefia todas as funções de enquadramento às quais não correspondam postos de estrutura.

Cláusula 2.ª

Categorias de chefia

1- As categorias de chefia serão definidas por dois componentes: título hierárquico e área profissional.

2- Os títulos hierárquicos são os que constam do anexo III - Mapa de categorias profissionais de chefia correspondendo a um máximo de dois níveis de enquadramento em cada área profissional.

3- A área profissional define o domínio em que o titular exerce a sua atividade. Serão consideradas as áreas de operações e comercial, manutenção e técnica e de apoio.

Cláusula 3.ª

Acessos

1- A nomeação para o desempenho de funções de chefia encontra-se condicionada à prévia definição do perfil pretendido e análise do perfil do candidato em ordem ao mesmo. Dessa definição devem constar, nomeadamente,

os seguintes elementos:

a) Competências (conhecimentos, capacidades, atitudes/comportamentos);

b) Potencial;

c) Experiência;

d) Outros requisitos específicos.

2- A decisão de escolha do candidato a nomear deve ser feita com base em proposta fundamentada e compete ao diretor do órgão em causa.

Cláusula 4.ª

Período de tirocínio

1- A nomeação para o desempenho de funções para o primeiro nível de chefia será sempre precedida de um período de tirocínio.

2- Esse período seguir-se-á à formação ministrada para o desempenho das funções, se a ela houver lugar, e terá a duração de seis meses.

3- Durante aquele período, o tirocinante mantém a sua categoria no âmbito do regulamento de carreiras de origem, sendo remunerado nos termos previstos para a categoria para a qual decorre o tirocínio.

4- Face ao desempenho evidenciado no período de tirocínio o tirocinante será nomeado ou não para a função.

5- Após a nomeação, o período de tirocínio será considerado, para todos os efeitos, como de exercício efetivo de funções.

Cláusula 5.ª

Remuneração

1- A remuneração correspondente a cada categoria de chefia encontra-se fixada no anexo VI - Tabela salarial de chefia.

2- Aos trabalhadores aos quais é aplicável o presente regulamento será atribuído um subsídio de chefia, correspondente a 8 % do vencimento da categoria, com incidência nos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 6.ª

Avaliação do desempenho

1- Os colaboradores integrados no presente regulamento terão o seu desempenho avaliado anualmente, de acordo com as disposições constantes do capítulo II, parte II tendo em conta o desempenho planeado para o período.

2- Na avaliação do desempenho serão os seguintes os fatores a utilizar:

a) Eficácia no cumprimento dos objetivos;

b) Capacidade de inovação e iniciativa;

c) Capacidade de formação da sua equipa;

d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis;

e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa;

f) Desenvolvimento profissional;

g) Relacionamento humano na equipa de trabalho.

3- No processo de avaliação do desempenho, além da chefia direta e da chefia indireta, quando exista, intervirá o diretor do órgão a que o titular de posto de chefia em causa esteja afeto e, eventualmente, outros elementos da estrutura hierárquica que aquele indicar.

Cláusula 7.ª

Plano Individual de necessidades de formação

1- É da responsabilidade do diretor de cada órgão, sob proposta da hierarquia, após a conclusão do processo anual de avaliação e gestão do desempenho, e complementarmente à fixação de objetivos e de critérios de eficiência/eficácia, definir um plano individual de necessidades de formação para cada titular de função de chefia.

2- O plano individual de necessidades de formação deverá conter informação sobre aspetos do desempenho a melhorar, sobre as competências profissionais a desenvolver e sobre quais os vetores formativos mais indicados para cada caso.

3- O plano individual de necessidades de formação deve ter em conta a previsão das necessidades de titulares de funções de chefia.

Cláusula 8.ª

Desenvolvimento de carreira

1- A empresa assegurará uma política de desenvolvimento de carreira, na qual se especificará:

a) A previsão das necessidades de titulares de funções de chefia, com atualização anual;

b) Os perfis de formação e profissionais considerados mais adequados para cada função de chefia.

2- Aos titulares de funções de chefia, cuja situação profissional seja regida pelo presente regulamento, é garantido o acesso aos cargos de gestão existentes na empresa.

Cláusula 9.ª

Disposição final

1- Nos casos em que a diferença de vencimento entre as chefias de 1.º nível e as chefias de 2.º nível, ou entre as chefias de 1.º nível e os executantes de nível mais elevado da categoria imediatamente anterior for inferior a 8 % da remuneração prevista para a função desempenhada ou a desempenhar, será garantida através de vencimento de integração, a existência daquele acréscimo mínimo.

2- Para apuramento da diferença mencionada no número anterior só serão considerados os executantes efetivamente chefiados por aquela chefia.

3- Para efeitos de cálculo da diferença de vencimentos serão consideradas apenas as seguintes componentes salariais:

– Remuneração base, com expressa exclusão das carreiras abertas e dos prémios de desempenho;

– Subsídio associado a cada função, calculado pelo valor mais elevado, entendendo-se, como tal, também o subsídio de chefia.

4- A diferença referida nos números anteriores será calculada anualmente e produzirá efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

5- Sempre que da aplicação dos pontos 1 e 2 resultar uma alteração da paridade relativa dos vencimentos definidos, a empresa compromete-se a reestabelecer a paridade entre remunerações base, no prazo máximo de seis meses. Tratando-se de categorias inseridas no segundo nível de chefia, a paridade é reestabelecida para todas as categorias, independentemente da respetiva área profissional.

6- Uma vez atribuído, o vencimento de integração referido no número 1 diminuirá ou aumentará, conforme o somatório das componentes salariais referidas no número 3.

7- O vencimento de integração referido no número 1 é considerado remuneração de trabalho e integrará para todos os efeitos, o cálculo de valor hora e dia, assim, como os subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão do desempenho

Cláusula 10.ª

Âmbito

1- As disposições relativas à avaliação e gestão do desempenho constantes do presente capítulo aplicam-se a todos os titulares de funções de chefia do Metropolitano de Lisboa, EPE tal como estas se encontram definidas no anexo III - Mapa de categorias profissionais de chefia.

2- A avaliação do desempenho efetuar-se-á anualmente, devendo ser divulgados os resultados respetivos até ao final de maio do ano seguinte àquele a que diz respeito.

3- Não serão avaliáveis os titulares de funções de chefia que, no período a que se reporta a avaliação, tenham um período efetivo de desempenho de funções inferior a 6 meses. Para este efeito, as férias gozadas pelo trabalhador no ano da avaliação serão consideradas como desempenho efetivo. Excetuam-se os trabalhadores que se encontrem em situação de baixa por acidente de trabalho, requisição ou outras análogas.

Cláusula 11.ª

Objetivos

Com a avaliação e gestão do desempenho das chefias pretende-se:

1- Contribuir para aumentar a eficácia e o rigor na gestão das diferentes estruturas orgânicas, através da análise do grau de realização dos objetivos.

2- Introduzir um incentivo à excelência no desempenho, através:
a) Do incremento do aproveitamento e do desenvolvimento das competências profissionais;
b) Do fomento da prática da supervisão profissional, na dupla perspetiva da formação e do controlo;
c) Do desenvolvimento do potencial da equipa;
d) Da melhoria da qualidade da gestão dos recursos disponíveis;
e) Do reconhecer do desempenho individual, fazendo uma apreciação sobre o mesmo e identificando os seus pontos positivos e as suas deficiências.
3- Determinar necessidades de formação e de desenvolvimento individuais e ao nível da organização.

Cláusula 12.ª

Metodologia

1- A avaliação do desempenho é da competência das chefias diretas dos avaliados, e compreende as seguintes fases:
a) Planeamento do desempenho;
b) Processo de supervisão;
c) Relatório anual de atividade;
d) Entrevista final de avaliação;
e) Avaliação quantitativa.

Cláusula 13.ª

Planeamento de desempenho

1- Para cada função de chefia serão fixadas metas que devem decorrer diretamente dos planos de atividade de cada unidade de estrutura.
2- Essas metas deverão ser definidas sob proposta da hierarquia, contendo os critérios de eficiência/eficácia para cada titular de funções de chefia, até 31 de dezembro de cada ano.
3- A aprovação destes elementos, que servirão de base à avaliação do desempenho, é da competência do responsável da unidade orgânico-funcional em que o titular exerce a sua atividade.

Cláusula 14.ª

Processo de supervisão

1- Compete ao responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais assegurar a implementação e acompanhar o desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia.
2- O desenvolvimento do processo de supervisão do desempenho de cada titular de funções de chefia é da responsabilidade da sua hierarquia direta.
3- Esse processo de supervisão implicará a realização de uma entrevista em cada ano que decorrerá no início do ano, procedendo-se à análise do desempenho do ano anterior, face ao relatório anual de atividade apresentado, consolidando-se o planeamento do desempenho para o período seguinte.

Cláusula 15.ª

Relatório anual de atividade

No final de cada ano, os titulares de funções de chefia elaborarão um relatório da atividade desenvolvida e de sugestões para melhoria/desenvolvimento do funcionamento da sua equipa, o qual será tido em consideração na avaliação do desempenho e na elaboração do plano de atividades do ano seguinte.

Cláusula 16.ª

Avaliação quantitativa

1- Anualmente, no decorrer do mês de janeiro, os avaliadores procederão à avaliação quantitativa dos seus colaboradores, através do preenchimento de uma ficha de avaliação.
2- Sempre que exista um nível de chefia acima da chefia direta (chefia indireta), a ficha de avaliação do desempenho será validada conjuntamente. Nos casos de discordância a chefia indireta preencherá uma ficha de avaliação, apenas nos fatores de avaliação relativamente aos quais a discordância se verifique.
3- No caso de discordância a notação a considerar será a média das duas notações atribuídas.
4- As fichas de avaliação, depois de devidamente preenchidas deverão ser enviadas ao diretor respetivo para atribuição de classificação.

Cláusula 17.ª

Fatores a utilizar na avaliação

1- A avaliação quantitativa deverá ser feita procedendo à análise, fator a fator, do desempenho evidenciado pelo colaborador, face ao desempenho planeado. A escala a utilizar em cada fator de avaliação será de 10 a 100.

2- Os fatores a utilizar na avaliação do desempenho têm ponderações diferenciadas na notação final do trabalhador e são os seguintes:

a) Eficácia no cumprimento dos objetivos (25 %)

Avalia a eficácia conseguida na prossecução dos objetivos definidos para a equipa de trabalho do titular;

Neste âmbito, devem ser tidas em conta vicissitudes, não controláveis pelo titular, que influenciem os resultados alcançados;

Assume-se que, nos casos em que os objetivos sejam negociados entre o titular e a sua chefia, deve considerar-se, também, o nível de comprometimento/risco assumido pelo titular na negociação dos objetivos para o período de tempo considerado;

b) Capacidade de inovação e iniciativa (15 %)

Avalia a capacidade evidenciada pelo titular para, no seio da sua equipa, se conseguirem resolver situações anormais, com soluções inovadoras e a preocupação e capacidade evidenciada em desenvolver um processo de melhoria contínua de desempenho e dos resultados da equipa;

Este fator deve ser considerado com base nas situações concretas que foram resolvidas criativamente e nas iniciativas que, de facto, foram tomadas para melhorar o desempenho e os resultados da equipa de trabalho. Para isso é fundamental a consideração do relatório de atividades dos titulares;

c) Capacidade de formação da sua equipa (10 %)

Avalia a capacidade evidenciada pelo titular para promover o desenvolvimento das competências dos seus colaboradores. Essa promoção pode ocorrer através do estímulo, de preparação e do posterior aproveitamento da participação em ações formais de formação, através do estímulo à autoformação e através da supervisão profissional que a chefia tenha desenvolvido;

Para consideração deste fator deve ser tido em conta o processo individual de formação dos colaboradores do titular de posto de chefia e o relatório de atividade;

d) Eficiência no aproveitamento dos recursos disponíveis (20 %)

Avalia a relação entre os resultados obtidos e os meios utilizados para a obtenção desses resultados;

Tem em consideração a afetação de meios efetuada, tendo por referência o que for definido quando da negociação de objetivos e a comparação feita com exercícios anteriores (esta comparação não é feita em termos de afetação de recursos, mas em termos da relação afetação de recursos/resultados alcançados);

e) Capacidade de gestão do desempenho da sua equipa (10 %)

Avalia a capacidade evidenciada para gerir o desempenho dos seus colaboradores. Para efetuar essa avaliação dever-se-á considerar a atividade desenvolvida pelo titular, no sentido de incrementar o desempenho dos seus colaboradores e a variação verificada ao nível dos mal-funcionamentos na sua equipa de trabalho. Dever-se-á ter em conta o relatório das atividades desenvolvidas e os registos da atividade dos titulares no âmbito da avaliação do desempenho;

f) Desenvolvimento profissional (10 %)

Avalia a preocupação e a capacidade evidenciadas pelo titular em desenvolver as suas competências;

No âmbito deste fator deve considerar-se o processo individual de formação do titular, as melhorias evidenciadas pelo titular no seu desempenho e a capacidade de autocrítica e de perspetivação da resolução dos problemas que revele no relatório de atividades;

g) Relacionamento humano na equipa de trabalho (10 %)

Avalia a qualidade do relacionamento interpessoal existente no seio da equipa de trabalho;

No âmbito deste fator deve considerar-se a conflitualidade existente na equipa de trabalho e as iniciativas desenvolvidas pelo titular para contribuir para a melhoria da qualidade no relacionamento interpessoal entre os membros da sua equipa.

Cláusula 18.ª

Classificação

1- A notação obtida será transformada numa escala de classificação, A, B, C, e D, de acordo com as regras definidas no número seguinte.

2- É da competência do diretor de cada órgão a atribuição da classificação aos titulares de funções de chefia.

Poderá para o efeito consultar o responsável de cada uma das unidades orgânico-funcionais, visando a distribuição equitativa das classificações face, nomeadamente, ao grau de cumprimento dos objetivos de cada uma daquelas unidades.

3- As classificações atribuídas deverão respeitar, em cada órgão, a seguinte distribuição:

A - 15 %;
B - 35 %;
C - 40 %;
D - 10 %.

Cláusula 19.ª

Efeitos da avaliação do desempenho

1- Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida em sede de avaliação e gestão do desempenho, calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte ao valor fixo de 264,80 €.

2- O valor fixo de 264,80 € estabelecido no número anterior será atualizado na mesma percentagem em que o for a tabela salarial das chefias que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

3- As percentagens a aplicar em função da classificação obtida são as seguintes:

i) Classificação A - 15,00 %;
ii) Classificação B - 10,00 %;
iii) Classificação C - 6,25 %;
iv) Classificação D - 3,75 %.

4- Os montantes da prestação acima referenciada serão cumuláveis de ano para ano, até perfazerem o montante do valor fixo referido no número 1.

5- Quando o trabalhador atingir o montante correspondente ao valor fixo passa a auferir um montante pecuniário denominado prémio de performance.

6- O prémio de performance é um prémio anual, não cumulável, pago numa única prestação e atribuído de acordo com a classificação obtida em cada ano.

7- O prémio performance corresponde ao valor fixo referido no número 1 x «X», sendo «X» um factor de ponderação a aplicar em função da classificação obtida, de acordo com a seguinte correspondência:

i) Classificação A - 2,5;
ii) Classificação B - 2;
iii) Classificação C - 1,5;
iv) Classificação D - 1.

Cláusula 20.ª

Reclamação

1- Em caso de desacordo dos resultados da classificação, o trabalhador poderá, no prazo de vinte dias úteis contados a partir do conhecimento do resultado da avaliação, reclamar, fundamentadamente, junto do conselho de gerência.

Este procederá à análise da reclamação e, presentes todos os elementos do processo e ouvidas as hierarquias envolvidas, decidirá.

2- A resposta à reclamação deverá ser comunicada ao trabalhador no prazo de 60 dias úteis após a apresentação da mesma. Caso tal prazo seja ultrapassado, considera-se a reclamação aceite.

CAPÍTULO III

Descrição de funções de chefia

1- Área operações e comercial

Inspector de tracção - Exerce funções de supervisão da tração, nomeadamente, coordena a atividade da central de tração, determinando prioridades de exploração e oficinais; supervisiona a qualidade do serviço prestado; supervisiona a recolha e arrumação do material circulante e o seu estado de limpeza e operacionalidade, providenciando a sua reparação sempre que necessário; zela pela conservação das instalações e equipamentos afetos à tração; supervisiona a feitura de escalas e guarnecimento dos postos de trabalho; coordena as operações de desempanagem do material circulante; elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e

de gestão; participa nos processos de avaliação do desempenho e de deteção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector comercial - Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede no que respeita à fiscalização, comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal, designadamente no que respeita a entradas e saídas de serviço, faltas, férias, folgas, trocas de turnos, rotações, comparências em diligências policiais e judiciais, de acordo com as orientações da direção; procede ao tratamento do expediente relativo ao pessoal em serviço na rede, promovendo a respetiva articulação com a direção; assegura o apoio logístico aos espaços da direção na rede, designadamente salas de fiscais, de encarregados, inspectores, e postos de venda afetos à direção; exerce funções de legal representante da empresa em todas as fases dos processos judiciais relativos a multas; coordena e acompanha no terreno, sempre que possível, as operações especiais de fiscalização; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com a direção; participa no processo de avaliação do desempenho e de deteção e satisfação de necessidades de formação; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem na rede na área de intervenção da direção.

Inspector de movimento - Exerce funções de coordenação e supervisão do serviço da rede de exploração no que respeita à segurança na circulação e qualidade do serviço prestado; promove a resolução de todas as situações anómalas que se verifiquem em qualquer dos sectores referentes a público, pessoal ou comboios em circulação; coordena o serviço de escalas, integrando e movimentando o pessoal de acordo com os serviços centrais; zela pela conservação das instalações e equipamentos afetos ao movimento; contacta com outros transportadores no sentido de ser promovido o escoamento do público, e os serviços de urgência e socorro quando a sua utilização o justifique; participa nos processos de avaliação do desempenho e de deteção e satisfação das necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a sua área e participa na sua implementação.

Inspector de sala de comando de energia - Distribui tarefas, orienta, supervisiona e controla o trabalho desenvolvido pelos elementos da sua equipa de trabalho; assegura o estado de operacionalidade da rede de energia elétrica do ML e dos equipamentos e instalações associadas; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica; pode efetuar leituras dos consumos de energia; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da sua equipa; participa na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Encarregado de tracção - Executa um conjunto de tarefas relativas à preparação, distribuição e recolha das composições; supervisiona a preparação de composições para entrada em serviço de exploração de acordo com as instruções da central de tração e os horários estabelecidos; determina a distribuição das composições para formar os comboios; orienta e supervisiona a arrumação das composições nos términos, parques ou depósitos em condições de segurança e facilidade de futura utilização; prepara e procede a trocas de composições para satisfazer necessidades de manutenção, de limpeza ou em caso de avarias; inspeciona e verifica o estado de limpeza e operacionalidade dos términos, parques e outras instalações da linha que lhe estão afetos; zela pela conservação dos equipamentos e instalações sob sua responsabilidade; pode conduzir os comboios em situações de emergência e proceder a operações de desempanagem e resolução de avarias sob orientação da central de tração; constitui e distribui as equipas de tripulação dos comboios e coordena o trabalho executado por profissionais ligados à tração; elabora documentação diversa, registos e demais suportes administrativos e de gestão; participa no processo de avaliação do desempenho e de deteção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Encarregado comercial - Distribui, orienta, supervisiona e controla as tarefas executadas pelos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos, participando na respetiva gestão administrativa; é responsável pelo cumprimento dos programas de fiscalização, de comercialização de títulos de transporte e de informação e assistência ao cliente da área que lhe seja atribuída, assegurando o cumprimento das respetivas normas em vigor; elabora registos e relatórios sobre o trabalho desenvolvido e as ocorrências registadas, garantindo a ligação com os serviços da direção; dentro das disponibilidades e das prioridades do serviço executa as demais tarefas atribuídas à fiscalização; participa no processo de avaliação do desempenho dos elementos da equipa de trabalho que lhe estiverem distribuídos; pode participar na formação de outros trabalhadores.

Encarregado de movimento - Executa tarefas várias relacionadas com o controlo da circulação de comboios em toda ou em parte da rede, colaborando na expedição, coordenação e recolha das composições, efetuando todas as manobras compreendidas no posto de comando centralizado; assegura a comunicação com os comboios e/ ou outros veículos na linha ou PMO, bem como a informação ao público sobre ocorrências e procedimentos;

elabora documentação, registos e demais suportes administrativos e de gestão; pode participar no processo de avaliação do desempenho e de deteção e satisfação das necessidades de formação da sua equipa de trabalho.

Encarregado de sala de comando de energia - Distribui tarefas aos motoristas e elementos de piquete; executa um conjunto de tarefas de elevada exigência técnica relacionadas com a rede elétrica do ML, operando com o sistema de telecomando na rede elétrica do ML, por forma a garantir a segurança dos trabalhadores, instalações e passageiros; efetua as leituras dos consumos de energia; pode participar na formação de outros trabalhadores.

2- Área de manutenção

Mestre - Planifica, coordena e distribui as atividades de manutenção desenvolvidas na sua área de intervenção colaborando na respetiva preparação e programação; opera e atualiza os sistemas de gestão de informação; assegura a gestão dos recursos humanos, materiais e equipamentos afetos à atividade do órgão que supervisiona, de acordo com as normas e procedimentos previamente definidos e visando a obtenção de resultados em termos de qualidade, eficácia e cumprimento de objetivos. Participa no processo de avaliação do desempenho e na deteção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Inspector de obras - Fiscaliza a realização de trabalhos de construção civil consignados a empreiteiros, assegurando o cumprimento dos projetos e cadernos de encargos, efetua medições diversas e assegura a qualidade dos processos de fiscalização realizados pelos elementos da sua equipa; pode efetuar a supervisão e controlo de tarefas executadas pelos elementos de uma equipa de trabalho, no âmbito da construção civil. Participa no processo de avaliação do desempenho e na deteção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Inspector de via - Procede ao diagnóstico das necessidades de manutenção, planifica, coordena e distribui tarefas pelas equipas de trabalho, supervisiona tecnicamente e controla o trabalho desenvolvido; participa no processo de avaliação do desempenho; participa na deteção e satisfação de necessidades de formação; pode participar na elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Coordenador de electrónica - Coordena as atividades de uma unidade orgânico-funcional no âmbito da eletrónica, planeando e distribuindo tarefas, orientando, supervisionando e controlando a sua execução; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na deteção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e pela sua implementação.

3- Área técnica/apoio

Coordenador administrativo - Coordena as atividades duma área administrativa, planeando e controlando as tarefas a executar; supervisiona a atividade de uma ou mais equipas de trabalho e executa tarefas sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na deteção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

Coordenador de desenho - Coordena as atividades de uma unidade de desenho, planeando, distribuindo, supervisionando e controlando as tarefas a executar pela sua equipa; pode executar tarefas no âmbito do desenho, sempre que tal se justifique; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na deteção e satisfação de necessidades de formação da sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área em que está inserido e pela sua implementação.

Coordenador de serviços - Coordena as atividades de natureza técnica não diretamente enquadráveis noutras carreiras, numa determinada área, planeando as tarefas a executar; supervisiona a atividade de uma ou mais equipas de trabalho, executa tarefas de elevada exigência técnica quando oportuno; participa na coordenação e supervisão do processo de avaliação do desempenho e na deteção e satisfação de necessidades de formação na sua unidade orgânico-funcional; é responsável pela elaboração da proposta anual do plano de mudança e inovação para a área orgânico-funcional em que está inserido e participa na sua implementação.

ANEXO V

Manual de procedimentos sobre faltas e ausências

CAPÍTULO I

Faltas

Artigo 1.º

Faltas - Princípios gerais

1- Considera-se falta a não comparência ao serviço durante um dia completo de trabalho.

2- As faltas devem ser comunicadas no próprio dia e pelo meio mais rápido ou, no caso de serem previsíveis, com a maior antecedência possível, de modo a evitar perturbações de serviço.

3- Os pedidos de justificação de faltas devem ser feitos em impresso próprio fornecido pela empresa, sendo devolvido, na mesma altura, duplicado ao trabalhador, depois de devidamente rubricado pelo responsável, encarregado pela empresa. O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte aquele em que o trabalhador se apresentou ao serviço, sob pena de injustificação de falta.

4- A natureza da falta poderá ser identificada no ato da própria comunicação ou terá de ser comunicada posteriormente ao trabalhador pela empresa no prazo de sete dias a contar da data da entrega do documento justificativo, podendo o trabalhador reclamar da justificação da mesma. A falta considera-se justificada e remunerada sempre que não exista classificação expressa da empresa.

5- O trabalhador deverá fazer a apresentação de documento comprovativo das faltas, nos termos do estabelecido no artigo 2.º (Faltas justificadas).

Artigo 2.º

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por doença, acidente de trabalho ou parto.

Comprovativo: Atestado médico ou boletim de baixa;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, sogros, genros, noras, enteados, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos.

As faltas dadas nestas circunstâncias, entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do óbito, acrescido do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o seu período de trabalho.

Comprovativo: Certidão de óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, irmãos, cunhados (cônjuges de irmãos do trabalhador, ou os irmãos do cônjuge) e outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação até dois dias consecutivos.

Aplica-se relativamente a este tipo de faltas o disposto no parágrafo da alínea anterior.

Comprovativo: Certidão de óbito.

Parágrafo único. Estas faltas serão acrescidas de mais um dia para os trabalhadores que tiverem de se deslocar para além de 200 km de distância ou nos casos em que o funeral tenha lugar fora dos períodos referidos nas alíneas *b)* e *c);*

d) As dadas por altura do casamento durante quinze dias seguidos.

Comprovativo: Certidão de casamento;

e) As necessárias para cumprimento de obrigações legais (tribunais, polícia ou outros organismos oficiais que requisitem a presença do trabalhador).

Comprovativo: Documento emitido pela entidade que convocou o trabalhador, em que se comprove a sua comparência efetiva no local, e o tempo aí despendido, ao qual será somado o tempo das deslocações;

f) As motivadas por consulta, tratamento, ou exame médico que não envolvam baixa por doença.

Comprovativo: Documento emitido pela entidade respetiva, onde conste a indicação do tempo aí despendido, ao qual será somado o que foi gasto na deslocação;

g) O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Comprovativo: Certidão de nascimento;

h) Dia de doação de sangue a título gratuito.

Comprovativo: Documento emitido pela entidade respetiva.

i) As requeridas pelo exercício de funções de dirigente e delegado sindical de acordo com a lei, ou em comissões que venham a resultar da boa execução deste acordo.

Comprovativo: Ofício do sindicato, da comissão ou subcomissão de trabalhadores;

j) As dadas pelo trabalhador estudante, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

– Dois dias por disciplina para a prova escrita acrescidos de mais dois dias para a respetiva oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

– Havendo substituição de exames finais por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, é-lhe concedido um crédito cujo limite é de quatro dias por disciplina, não podendo exceder dois dias por prova.

Comprovativo: Documento emitido pelo respetivo estabelecimento de ensino;

l) As dadas pelo trabalhador-estudante até seis horas semanais para frequência das aulas, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

A dispensa prevista nesta alínea, poderá ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, em função do período de trabalho semanal.

– Dispensa até cinco horas, se for entre trinta e quatro e trinta e sete horas;

– Dispensa até seis horas, se for igual ou superior a trinta e sete horas;

m) As dadas por trabalhadores bombeiros voluntários para a prática de atos inerentes ao exercício das suas funções, até três dias por mês. Comprovativo: Documento da corporação de bombeiros, assinado pelo respetivo comando;

n) As que forem dadas em caso de prisão preventiva, desde que tal não venha a resultar em condenação judicial.

Comprovativo: Certidão do estabelecimento prisional;

o) As ausências não superiores a quatro horas por trimestre e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada filho menor.

Comprovativo: Documento emitido pelo estabelecimento de ensino frequentado pelo menor;

p) As que forem impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, nomeadamente em caso de acidente ou doença.

Nestas situações, quando houver lugar à atribuição pela Segurança Social de um subsídio para o efeito, a empresa complementá-lo-á até perfazer a retribuição mensal.

Comprovativo: Boletim de baixa por assistência à família;

q) Facto impeditivo para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído. Comprovativo: Documento emitido pela entidade respetiva.

No entanto, as faltas dadas ao abrigo das alíneas *p)* e *q)* poderão ser não remuneradas ou descontadas nas férias, em função dos motivos de justificação apresentados e da frequência com que os mesmos sejam invocados. No caso de não apresentação do documento comprovativo, e salvo casos excecionais, serão as faltas consideradas injustificadas;

r) As que forem dadas ao abrigo do crédito de 28 horas por ano para tratar assuntos pessoais, sujeito aos seguintes condicionalismos:

– Não pode ser gozado imediatamente antes ou depois de qualquer período de férias, salvo a utilização especial definida na alínea *o)* do número 9 da cláusula 25.ª;

– Obrigatoriedade de um aviso prévio de 24 horas;

– Em caso de não ser dado o aviso prévio de 24 horas, será efetuado o desconto de uma hora no crédito global, para além do tempo efetivo utilizado.

Parágrafo único. A utilização deste crédito será contabilizada como falta para efeitos da atribuição do prémio de assiduidade, salvo a utilização especial definida na alínea *o)* do número 9, da cláusula 25.ª

s) As que forem dadas pela mulher trabalhadora durante 2 dias por mês.

Comprovativo: Declaração emitida pelo médico assistente;

t) Aquelas que a empresa prévia ou posteriormente autorize.

2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente a retribuição, salvo as referidas na alínea *a)* do número 1 às quais se aplica o disposto na cláusula 37.ª do AE.

3- Os documentos a apresentar pelo trabalhador referidos no número 1 deverão ser entregues na divisão respetiva, no prazo de sete dias a contar da data da sua entrada ao serviço, com exceção das referidas na alínea *a)*, cujo prazo se conta a partir do início da falta.

O não cumprimento desta disposição implica a não justificação da falta. Contudo, se o trabalhador vier, posteriormente, a fazer prova suficiente da sua impossibilidade de cumprimento do prazo estabelecido, poderá a classificação da falta vir a ser alterada.

Artigo 3.º

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas dadas pelo trabalhador sem observância do ora estabelecido.

2- As faltas injustificadas implicarão a perda de remuneração correspondente ao tempo em falta, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador, ou, se este o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

3- Incorrerá em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante mais de três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO II

Parentalidade

Artigo 4.º

Parentalidade

À parentalidade aplicar-se-á o regime previsto na lei geral.

CAPÍTULO III

Faltas dadas no âmbito do exercício da atividade sindical ou de membro da comissão de trabalhadores e subcomissões

Artigo 5.º

(Crédito legal)

a) Cada membro do órgão executivo das associações sindicais («direção» ou outra designação correspondente), beneficia de um crédito de quatro dias por mês sem perda de retribuição.

Comprovativo: Comunicação escrita (com um dia de antecedência), onde constem as datas e o número de dias de que necessitam os respetivos membros para o exercício das suas funções, ou, não sendo possível, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem;

b) Para o exercício das suas funções, cada delegado sindical dispõe de um crédito até cinco horas por mês, ou oito, no caso em que o delegado integre comissão intersindical, sem perda de retribuição.

Comprovativo: Comunicação escrita do sindicato com antecedência mínima de um dia.

Parágrafo único. O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos o direito referido na alínea anterior será calculado nos termos da lei;

c) Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até ao período máximo de quinze horas por ano, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

As reuniões acima mencionadas só podem ser convocadas pela comissão intersindical.

Comprovativo: Comunicação escrita, com a antecedência mínima de um dia, onde conste a data e hora em que pretendem que a reunião se realize;

Sempre que dirigentes das organizações sindicais que não trabalhem na empresa participem nas referidas reuniões, tal facto deverá ser participado com a antecedência mínima de 6 horas;

d) A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm direito a um período máximo de quinze horas por ano, para efetuarem reuniões durante o horário normal de trabalho, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

Comprovativo: Comunicação escrita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas;

e) Para o exercício das suas funções, cada membro da comissão de trabalhadores, dispõe de um crédito até

quarenta horas mensais, sem perda de retribuição.

Comprovativo: Comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia;

f) A comissão de trabalhadores pode dispor de um dos seus membros a tempo inteiro, faculdade essa que resulta da decisão unânime da própria comissão de trabalhadores;

g) Para o exercício da sua atividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores, disporá de um crédito de horas, de entre o horário normal de trabalho até oito horas mensais, sem perda de remuneração.

Comprovativo: Comunicação escrita com a antecedência mínima de um dia.

Parágrafo um. Não pode haver lugar a acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais que um órgão.

Parágrafo dois. No entanto, o trabalhador pode acumular os créditos de horas, caso seja simultaneamente membro da comissão de trabalhadores, e representante de uma associação sindical, como dirigente ou delegado sindical.

CAPÍTULO IV

Faltas dadas pelos eleitos locais ao abrigo do crédito legal de horas e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções

Artigo 6.º

Crédito de horas e dispensas

Os eleitos locais dispõem dos seguintes créditos e dispensas destinadas ao desempenho das suas funções:

a) Os vereadores que não exerçam as respetivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: Declaração do órgão autárquico,

b) Os presidentes da junta de freguesia que não exerçam as respetivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem de um crédito até trinta e duas horas mensais.

Comprovativo: Declaração do órgão autárquico;

c) Consoante o número de eleitores, os membros da junta de freguesia que não exerçam as respetivas funções em regime de permanência ou em meio tempo, dispõem dos créditos seguintes:

– A partir de 20 000 eleitores - Dois membros - Até 27 horas mensais;
– De 5000 a 20 000 eleitores - Dois membros - Até 19 horas mensais;
– Até 5000 eleitores - Um membro - Até 18 horas mensais.

Comprovativo: declaração do órgão autárquico;

d) Os membros das associações municipais, das juntas de freguesia e do concelho municipal, podem ser dispensados sempre que seja exigida a sua participação em atos relacionados com as suas funções de eleitos.

Comprovativo: Declaração do órgão autárquico.

e) Os membros das assembleias distritais serão dispensados quando as sessões se realizem durante o período normal de trabalho.

Comprovativo: Declaração do órgão autárquico.

Parágrafo único. As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores, não implicam perda de quaisquer direitos ou regalias, nomeadamente o da remuneração.

CAPÍTULO V

Faltas dadas pelos candidatos a deputados à assembleia da república, a órgãos das autarquias locais e pelos membros das mesas eleitorais.

Artigo 7.º

Direito a dispensa dos candidatos a deputados

1- Os candidatos a deputados à assembleia da república são dispensados da comparência ao emprego nos trinta dias anteriores à data das eleições.

2- As faltas previstas no número anterior não implicam perda de remuneração, e são contadas como tempo de serviço efetivo.

Comprovativo: Declaração do partido político em cujas listas o candidato se integra.

Artigo 8.º

Direito a dispensa dos candidatos a órgãos de autarquias locais

Os candidatos aos órgãos de autarquias locais são dispensados da comparência ao emprego durante o período da campanha eleitoral, contando esse tempo, para todos os efeitos, incluindo o direito à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 9.º

Direito a dispensa dos membros das mesas eleitorais

Os membros das mesas das assembleias ou secções de votos, são dispensados de comparência ao emprego, no dia seguinte ao da eleição, sem prejuízo de todos os seus direitos incluindo o direito à retribuição.

CAPÍTULO VI

Atrasos, ausências parciais

Artigo 10.º

Tolerância de ponto

1- Os trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, EPE têm uma tolerância de ponto de quinze minutos diários, até ao limite de 6 vezes por mês.

2- Para efeitos do número anterior, entende-se que a tolerância se reporta ao início ou reinício do período normal de trabalho diário.

3- As frações de tempo superiores à prevista no número 1, implicam a perda do tempo verificado, constituindo uma falta quando perfizerem um horário completo de um dia de trabalho.

Artigo 11.º

Não comparência ao serviço durante frações de dias de trabalho

As não comparências ao serviço durante frações de dias de trabalho que forem classificadas de injustificadas, ou sendo justificadas, não forem remuneradas serão somadas ao longo de cada ano civil.

Quando o somatório destas ausências atingir um dia de trabalho, será o trabalhador solicitado a informar se deseja descontar o mesmo nas férias ou no vencimento, conforme previsto no número 2 do artigo 3.º (Faltas injustificadas).

As ausências parciais são ainda passíveis do procedimento previsto no número 3 do artigo 10.º (Tolerância de ponto).

ANEXO VI

Tabelas salariais de categorias de não chefias e de chefias

Tabela salarial de categorias não chefias

Nível	Vencimento
12	2 005,03 €
11	1 820,54 €
10	1 700,38 €
9	1 586,76 €
8	1 492,43 €
7	1 405,91 €
6	1 341,28 €
5	1 276,65 €
4	1 200,04 €

3	1 154,17 €
2	1 122,38 €
1	1 095,80 €

Tabela salarial de categorias de chefias

Carreira			
Nível	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
	Vencimento	Vencimento	Vencimento
2	1 973,24 €	1 973,24 €	1 973,24 €
1	1 774,98 €	-	-

ANEXO VII

Tabelas de rotação de férias

Tabela de rotação de férias aplicada aos trabalhadores da carreira de operação e comercial e maquinistas da linha D

Designação		Inverno (quinzena)	Verão (quinzena)
1	A	2.ª janeiro	1.ª julho
2	B	2.ª fevereiro	1.ª junho
3	C	2.ª março	1.ª agosto
4	D	1.ª abril	2.ª setembro
5	E	1.ª outubro	2.ª julho
6	F	1.ª novembro	2.ª junho
7	G	1.ª dezembro	2.ª agosto
8	H	2.ª maio	1.ª setembro
9	I	1.ª janeiro	1.ª julho
10	J	1.ª fevereiro	1.ª junho
11	L	1.ª março	1.ª agosto
12	M	2.ª abril	2.ª setembro
13	N	2.ª outubro	2.ª julho
14	O	2.ª novembro	2.ª junho
15	P	2.ª dezembro	2.ª agosto
16	Q	1.ª maio	1.ª setembro

Tabela de rotação de férias aplicada aos maquinistas da linha A, B e C

Designação		Inverno (quinzena)	Verão (quinzena)
1	Acomb	2.ª janeiro	1.ª julho
2	Bcomb	2.ª fevereiro	2.ª julho
3	Ccomb	2.ª março	1.ª agosto
4	Dcomb	1.ª abril	2.ª agosto
5	Ecomb	1.ª outubro	2.ª julho
6	Fcomb	1.ª novembro	1.ª agosto
7	Gcomb	1.ª dezembro	2.ª agosto
8	Hcomb	2.ª maio	1.ª setembro

9	Icomb	1.ª janeiro	1.ª julho
10	Jcomb	1.ª fevereiro	1.ª junho
11	Lcomb	1.ª março	1.ª agosto
12	Mcomb	2.ª abril	2.ª setembro
13	Ncomb	2.ª outubro	2.ª julho
14	Ocomb	2.ª novembro	2.ª junho
15	Pcomb	2.ª dezembro	2.ª agosto
16	Qcomb	1.ª maio	1.ª setembro

Depositado em 7 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 221/2023, 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 Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração salarial e outras

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC foi acordado introduzir as seguintes alterações aos anexos II e III do acordo de empresa cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, 1.ª série, de 15 de março de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, 1.ª série, de 8 de abril de 2022, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

ANEXO II

Tabela salarial para 2023

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	781,00				
2	863,00				
3	952,00				
4	1 065,00				
5	1 195,00	1 242,00			
6	1 320,50	1 382,00			
7	1 387,00	1 448,00			
8	1 483,00	1 551,50			
9	1 618,00	1 694,00			
10	1 748,00	1 829,00			
11	1 939,49	2 027,15			
12	2 059,77	2 158,56			
13	2 234,17	2 338,49	2 450,88		
14	2 446,85	2 565,02	2 684,43		
15	2 663,96	2 788,85	2 929,09		
16	2 883,55	3 022,25	3 172,23	3 324,26	
17	3 090,85	3 242,35	3 399,50	3 567,89	
18	3 411,27	3 586,83	3 768,54	3 958,43	4 183,67

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2023

	Valor
Diuturnidades	48,30
Subsídio de refeição diário	12,50
Abono para falhas	151,60
Subsídio de apoio ao nascimento	900,00
Subsídio infantil	60,59
Subsídio de estudo:	
– 1.º ao 4.º ano	34,65
– 5.º e 6.º ano	48,30
– 7.º ao 9.º ano	58,80
– 10.º ao 12.º	70,88
Ensino superior	85,58
Subsídio a trabalhador-estudante	24,74
Ajudas de custo:	
– Em Portugal (por inteiro)	51,50
– Deslocações diárias	16,50
– No estrangeiro (por inteiro)	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	158 686,50
Valor máximo crédito habitação	250 000,00

Declaração

Os outorgantes da presente revisão do acordo de empresa acima identificado mais acordam que:

a) De acordo com a cláusula 3.ª, número 4, do acordo de empresa, os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária acordados para 2023, constantes dos anexos II e III, terão efeitos desde 1 de janeiro de 2023;

b) Se mantém em vigor todo o restante clausulado do acordo de empresa acima identificado, em tudo o que não foi acordado alterar;

c) O presente acordo de empresa abrange potencialmente 6052 trabalhadores, cujas categorias profissionais e descrição de funções constam do anexo I, que se mantém inalterado.

Lisboa, 10 de abril de 2023.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Paulo José Ribeiro Moita Macedo, vice-presidente do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

Nuno Alexandre de Carvalho Martins, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC:

Pedro Luís Aires Messias, presidente da direção.

Joana Cristina Gonçalves Carvalho, vice-presidente da direção.

Depositado em 7 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 216/2023, 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 Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e criada no âmbito do acordo de empresa celebrado entre o SPAC - Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil e a Transportes Aéreos Portugueses, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual.

No dia 20 de junho de 2023, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem: Ana Dionísio e Catarina Vicente, respetivamente diretora de pessoas e cultura do grupo TAP e diretora do departamento de jurídico-laboral, em representação da Transportes Aéreos Portugueses, SA, e por Nuno Esteves de Matos e Vítor Pelado, em representação do SPAC.

A reunião teve como objeto a interpretação e análise da aplicação do Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2018, e alterado pelo acordo de alteração parcial do acordo de empresa, de 27 de fevereiro de 2021, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

Analisados os dados relativos à atividade da TAP em 2022 e interpretando a cláusula 2.ª do referido RRCE tendo por base os elementos de interpretação literais e extra literais nos termos a que se refere o artigo 9.º do Código Civil, as partes concluíram que houve um excesso de utilização externa, relativamente ao disposto na cláusula 2.ª do RRCE, pelo que, em consequência, a TAP deve proceder ao pagamento, a título de compensação, nos termos da cláusula 3.ª do mesmo RRCE, no valor de 1,25 (um vírgula vinte e cinco) do vencimento base.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Ana Dionísio.
Catarina Vicente.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Nuno Esteves de Matos.
Vítor Pelado.

Depositado em 7 de julho de 2023, a fl. 35 do livro n.º 13, com o n.º 218/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical - Constituição

Estatutos aprovados em 24 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Constituição

Artigo 1.º

Denominação, acrónimo e símbolos

1- O PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical, abreviadamente identificada pelo acrónimo «PRAS», tem como símbolo o emblema constante em anexo.

2- A associação denomina-se: «PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical».

3- O PRAS, pode em assembleia geral aprovar, os seus monogramas, ex-libris, chancelas, selos autógrafos ou brancos, dos atuais símbolos ou de novos símbolos por sinais gráficos e ou sonoros, incluindo hinos ou imagens, os registando.

Artigo 2.º

Constituição e lei aplicável

1- A constituição do PRAS, é por tempo indeterminado.

2- O PRAS rege-se pelos presentes estatutos, pelos seus regulamentos internos e pela lei portuguesa.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e territorial

1- O PRAS é uma associação de classe, que representa todos os trabalhadores do sector dos registos e notariado que nele livremente se filiem e que independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo, exerçam a sua atividade profissional no âmbito dos órgãos da administração pública e demais entidades de direito público, a que estejam atribuídos os serviços de registos e notariado, e ainda dos que, havendo-a exercido, se encontrem aposentados.

2- O PRAS exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Sede

O PRAS tem sede no concelho de Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, objetivos, competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1- O PRAS orienta a sua ação pelos princípios do Estado de direito democrático e nos demais instrumentos legais, assentes no respeito pela dignidade da pessoa humana e cumprimento dos direitos dos trabalhadores seus filiados, solidário, independente e com autonomia em relação a quaisquer entidades públicas ou privadas, bem como relativamente a forças políticas ou ideológicas, outras associações ou confissões religiosas.

2- Os associados têm o direito, dentro do PRAS, de manifestar e de defender livremente os seus pontos de vista, participando ativamente na vida sindical, deliberando, definindo orientações, planos, elegerem os seus dirigentes e constituírem os seus órgãos, em cumprimento da democracia sindical nos termos deste estatuto.

3- As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos do PRAS subordinam-se aos estatutos, às decisões dos órgãos competentes e, na sua omissão, às leis diretamente aplicáveis.

Artigo 6.º

Objetivos

1- O PRAS, como associação de classe, tem por objetivo geral a defesa dos interesses dos trabalhadores do setor dos registos e do notariado, designadamente, nos planos laborais, sócio económicos, familiares, culturais, morais e formativos.

2- São objetivos do PRAS , em especial:

a) Cumprir, respeitar os estatutos;

b) Defender os princípios de trabalho igual, remuneração igual e da remuneração justa;

c) Defender o direito à realização profissional;

d) Defender uma justa avaliação, sujeita a critérios de possibilidade, adequação e razoabilidade;

e) Defender a renovação do capital humano e da reestruturação dos serviços;

f) Defender direitos adquiridos e a valorização pessoal e profissional;

g) Defender a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;

h) Defender a igualdade de género, a não discriminação e lutar contra todas as formas de assédio e *bullying* no trabalho e nas relações laborais;

i) Defender e exigir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

j) Participar em processos de inquérito, disciplinares em que os associados sejam visados pela entidade empregadora pública, assim como requerer com o associado a revisão de processos disciplinares.

Artigo 7.º

Competências

O PRAS para a realização dos seus objetivos exerce, designadamente, as seguintes competências:

a) Contribuir sob qualquer forma na elaboração e alteração de legislação do trabalho, designadamente na área setorial da justiça;

b) Participar nos processos de organização e/ou reorganização dos órgãos ou serviços dos registos e do notariado;

c) Estabelecer relações e intercâmbios com outras entidades sindicais, quer a nível nacional, quer a nível internacional;

d) Declarar a greve e o seu termo, nos termos da lei e da regulamentação aplicável;

e) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores dos registos e do notariado, e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;

f) Intervir, negociar, fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho incluindo os instrumentos de regulação coletiva, negociais e não negociais e fomentar a articulação entre acordos ou regulamentos de extensão, participando na arbitragem necessária, constituindo comissões paritárias e apresentar listas de árbitros;

g) Intervir na apreciação e eventual defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos

decorrentes das relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres de âmbito sindical;

h) Dar parecer sobre assuntos que se relacionem com a atividade profissional e relação de trabalho público dos associados, assim como, sobre qualquer processo disciplinar dos seus associados;

i) Exigir o cumprimento nos locais de trabalho dos associados das normas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Participar ao Ministério Público a prática de crimes cometidos contra os trabalhadores associados, que tenham ocorrido na decorrência do exercício das suas funções e por causa daquelas;

k) Atuar por si ou em coligação com outras associações, federações ou confederações sindicais, com autonomia e independência, sempre que se mostre vantajoso para a defesa dos interesses dos associados;

l) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a atividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados, nomeadamente, editando publicações e promovendo reuniões de esclarecimento, ou bem assim, outras iniciativas que considerar necessárias;

m) Fomentar parcerias com entidades que beneficiem os associados, assim como promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respetivos familiares;

n) Cobrar as quotizações dos associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos associados

SECÇÃO I

Associados

Artigo 8.º

Admissão e qualidade de associados

1- Para a admissão e reconhecimento da qualidade de associado, o sócio tem de pertencer ao universo laboral descrito no artigo 3.º, número 1, requerendo por carta ou *e-mail*, ao presidente da direção do PRAS a sua filiação.

2- Nos trinta dias seguintes à entrada do requerimento será o mesmo apreciado.

3- Com a admissão do trabalhador como associado do PRAS, o mesmo com o primeiro pagamento das quotas fica constituído e empossado na qualidade de associado.

4- Podem ser considerados associados honorários, aqueles associados, cujo trabalho tenha contribuído de forma relevante para o desenvolvimento da atividade sindical.

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos associados, exigir o cumprimento dos presentes estatutos e dos regulamentos, nomeadamente:

a) Eleger e ser eleito para os cargos, órgãos e estruturas;

b) Participar e intervir em toda a atividade do PRAS, exprimindo nos órgãos próprios com completa liberdade as suas opiniões sobre questões de interesse dos associados, requerendo, apresentando, discutindo, votando e protestando, o que entender por conveniente para a prossecução dos fins sindicais;

c) Ser informado de toda a atividade do PRAS;

d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;

e) Dispor do apoio sindical e jurídico em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional, o apoio jurídico a prestar relativamente a factos anteriores à qualidade de associado, é garantido mediante o pagamento retroativo das quotas reportado à data desses factos;

f) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, formativo e informativo;

g) Recorrer e reclamar por escrito, fundamentando, para os órgãos e dirigentes competentes de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada pelo PRAS.

Artigo 10.º

Deveres

1- São deveres gerais dos associados:

a) Dever de isenção, que consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, utilizando o PRAS para seus interesses;

b) Dever de imparcialidade, consiste em manter a equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, cumprindo as dinâmicas do processo democrático sindical, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer associado ou grupo, na perspetiva do respeito pela igualdade dos associados;

c) Dever de informação, consiste em prestar aos associados e órgãos do PRAS, as informações que sejam solicitadas e passíveis de serem transmitidas, exceto justificado dever de reserva ou sigilo;

d) Dever de zelo, consiste em se diligenciar e aplicar todo o seu saber, estudo, análise e determinação, focalizado para o livre exercício das funções de acordo com os objetivos em respeito pelas normas legais e regulamentares, ordens e instruções, validamente deliberadas ou emanadas pelo PRAS;

e) Dever de obediência, consiste em acatar e cumprir as legais deliberações e diretrizes emanadas pelos legítimos órgãos e ou pelos seus titulares;

f) Dever de lealdade, consiste em desempenhar as funções de boa fé e sem reservas mentais ou outras intenções que não sejam as do interesse comum no respeito pelos princípios, objetivos e deveres constantes neste estatuto, assumindo a sua subordinação aos desideratos do PRAS, emanados pelas deliberações colegiais e decisões dos seus titulares.

2- São deveres especiais dos associados, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições dos estatutos e dos regulamentos;

b) Contribuir para o alargamento e reforço da associação sindical nos locais de trabalho;

c) Abster-se de qualquer atividade ou posição pública que colida com as orientações definidas pelos órgãos competentes da associação sindical;

d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos, contribuindo para o fortalecimento da ação sindical, difundindo as ideias e objetivos da associação sindical e cativando para admissão mais associados;

e) Participar e intervir nas atividades sindicais e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado;

f) Pagar as quotas ou outras contribuições sindicais estabelecidas;

g) Cumprir os regimentos, regulamentos, acordos, planos e diretrizes, que sejam aplicáveis, assim como as tarefas e deliberações emanadas pelos órgãos;

h) Comunicar ao PRAS, no prazo de dez dias, qualquer alteração da sua situação profissional ou de alteração das circunstâncias, aquando das declarações prestadas para a sua admissão como associado, nos termos do artigo 8.º, número 1, estatutos, ou de qualquer outro elemento constante na ficha de associado.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado, aquele que:

a) Por renúncia;

b) Por falta de pagamento de quotizações por período superior a seis meses;

c) Por expulsão;

d) Deixe de reunir as condições identificadas no artigo 8.º, número 1, salvaguardadas as situações de aposentação e mobilidade em outros serviços.

2- A cessação da qualidade de associado nos termos da alínea *c)*, anterior, depende imperativamente de decisão da direção submetida e aprovada em assembleia geral.

3- Em todos os casos previstos nas alíneas do número anterior, o trabalhador deve devolver o cartão de associado.

Artigo 12.º

Readmissão de associado

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de associado, pode ser readmitido por requerimento dirigido ao presidente da direção, nos termos e nas condições admissíveis nos estatutos equivalentes para a admissão de novos associados.

2- Com o pedido de admissão o trabalhador, caso pretenda manter a sua antiguidade e o seu número de associado inicial, terá de proceder ao pagamento de todas as quotas vencidas até à data do pedido de readmissão.

3- O trabalhador afastado por expulsão fica inibido de ser readmitido durante cinco anos e inibido de ser candidato aos órgãos sociais durante dez anos.

SECÇÃO II

Quotização sindical

Artigo 13.º

Quotização

1- A quota mensal a pagar pelos associados será fixada por deliberação tomada em assembleia geral, sob proposta aprovada pela direção.

2- Podem ser criadas quotas extraordinárias, para fazer face a encargos específicos, necessários e ou urgentes, que sejam deliberadas por maioria de dois terços dos votos presentes, em assembleia geral.

3- As quotas extraordinárias têm caráter temporário.

Artigo 14.º

Cobrança das quotizações

1- A cobrança das quotizações sindicais é processada mensalmente pela entidade empregadora pública através de desconto direto no vencimento do associado e remetida por esta à associação sindical.

2- Poderá, também, ser paga diretamente pelo associado através de transferência bancária para a conta bancária da associação sindical.

3- Independentemente das alterações estatutárias e das alterações dos órgãos sindicais as quotas devidas continuam a vencer-se e a serem cobradas por tempo indeterminado.

Artigo 15.º

Isenção do pagamento de quotas

Estão isentos do pagamento de quotas, mantendo o pleno exercício dos seus direitos e obrigações, os associados que:

1- Por requerimento, demonstrarem encontrar-se, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, até à resolução do litígio em última instância;

2- Por deliberação da assembleia geral seja considerado associado honorário.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 16.º

Infração disciplinar, procedimentos, fins e lei aplicável

A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares aplicáveis por qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja suscetível de pôr em causa os princípios, objetivos, competências e/ou deliberações validamente emanadas pela associação sindical ou afetar a imagem ou honorabilidade desta, constitui de *per si*, infração sujeita a procedimentos disciplinares, com garantias de defesa.

Artigo 17.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar sobre os associados é exercido pela direção, nos termos do artigo 19.º estatutos.

2- Sendo o presumível infrator membro de um órgão do PRAS, a assembleia geral delibera sobre a sanção aplicada.

3- As sanções mais gravosas contantes do artigo 18.º número 1 alíneas *c)* e *d)* aplicadas sobre associado

podem ser objeto de deliberação da assembleia geral, quando requerido pelo interessado.

4- Com a abertura de processo disciplinar o associado ou dirigente visado, fica suspenso e inibido de estar presente e participar em todos os atos sindicais.

5- Havendo recurso da sanção o mesmo tem efeitos suspensivos.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares aplicáveis

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Advertência - É aplicável quando o associado possa vir a violar algum dos deveres que está obrigado a cumprir e não tivesse causado prejuízo considerável para os interesses da associação sindical;

b) Suspensão - É aplicável quando o associado atue com negligência em violação dos seus deveres;

c) Inelegibilidade para os cargos associativos - É aplicável quando o associado face à não observação dolosa dos valores fundamentais e princípios da atividade sindical;

d) Expulsão - É aplicável por factos dolosos imputados ao associado, que pela sua gravidade são especialmente censuráveis.

2- A suspensão da qualidade de associado tem duração de trinta a cento e oitenta dias, não suspende direitos e/ou deveres compatíveis com a suspensão, nem o dever de pagar quotas.

3- A inelegibilidade para cargos associativos tem duração de equivalente a dois mandatos.

Artigo 19.º

Processo disciplinar

O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar, com imparcialidade e isenção, a responsabilidade do associado por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido e 3 fases:

i) Instauração - Publicitação/conhecimento do acto subsumível no procedimento disciplinar;

ii) Inquérito, inclui instrução, defesa e relatório;

iii) Decisão pela autoridade competente.

1- Instauração - Os factos com eventual enquadramento disciplinar são conhecidos ou comunicados à direção, autoridade competente para a condução do processo.

a) A avaliação imparcial da relevância disciplinar dos factos, pela direção, pode desembocar em despacho que dê início ao processo que visa apurar com isenção da concreta responsabilidade do visado;

b) A direção, em função da eventual complexidade, pode designar uma ou mais pessoas (comissão) para condução das fases seguintes do processo;

c) Esta comissão disciplinar pode integrar no todo ou em parte elementos da direção.

2- Inquérito - Desenrolar-se em três etapas: Instrução, defesa e relatório.

a) Na instrução a comissão tem até 6 meses para ouvir os depoimentos, fazer acareações, efetuar investigações e diligências cabíveis. Para recolha de provas pode ser solicitado o apoio de técnicos e peritos, para a cabal análise dos factos.

No prazo máximo de 6 meses:

i) Deve ser produzida acusação; ou

ii) Arquivamento.

b) O associado visado no processo após notificação apresenta, querendo, a sua defesa, no prazo de 10 dias, em relação às acusações, incluindo contestação escrita e verbal, documentos e testemunhas com ou sem patrocínio de advogado;

c) A avaliação da fase de inquérito culmina com relatório com parecer/recomendação, não vinculativo, que norteará a futura decisão.

3- Decisão - Após receber e analisar o relatório da comissão, o julgador tem 20 dias para publicar e notificar sua decisão final.

a) Nos termos do artigo 27.º alínea *a)*, as decisões estão sujeitas a apreciação e deliberação pela assembleia geral ordinária que se siga;

b) Nos termos do artigo 27.º alínea *b)*, as decisões estão sujeitas a apreciação e deliberação pela assembleia geral ordinária que se siga, se requerido pelo interessado;

c) É admissível a revisão da decisão, a todo o tempo, mediante a apresentação de factos novos que comprovem a inadequação da sanção - da revisão resultará arquivamento do processo, a manutenção da sanção ou alteração desta;

d) A revisão não pode resultar em agravamento da sanção.

4- O processo disciplinar prescreve decorridos 3 anos da prática dos factos.

CAPÍTULO V

Organização da associação sindical

SECÇÃO I

Organização sindical

Artigo 20.º

Órgãos sociais

São órgãos da associação sindical:

a) Assembleia geral;

b) Direção;

c) Conselho fiscal.

Artigo 21.º

Funcionamento dos órgãos

Os órgãos funcionam sempre que estejam reunidos os seus membros, fisicamente ou através de videoconferências que permita assegurar a identidade de cada membro do órgão social em causa.

1- Os membros dos órgãos sindicais exercem os seus cargos gratuitamente, sendo as despesas inerentes à atividade sindical, pelo desempenho das funções, suportadas a expensas da associação sindical, desde que documentalmente comprovadas.

2- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos é de quatro anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

3- Na eleição para quaisquer órgãos sindicais é assegurada a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento de listas concorrentes e respeito pela renovação democrática.

4- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos em lista conjunta por voto direto e secreto.

5- O organograma dos órgãos sociais é publicitado e atualizado em sitio institucional na *internet*, acompanhado os seus contactos institucionais e o programa de ação que apresentaram ou subscreveram aquando da sua eleição.

Artigo 22.º

Representação e vinculação

1- A representação do PRAS é feita pelo presidente da direção.

2- Para vincular a associação sindical é necessária a assinatura conjunta, do presidente e do respetivo tesoureiro da direção e caso envolva obrigações ou operações financeiras, superiores a quinhentas unidades de conta, será também necessário o parecer favorável do conselho fiscal.

3- No impedimento ou falta do presidente este será substituído pelo vice-presidente por ausência e ou impedimento.

4- No impedimento ou falta do tesoureiro, este será substituído pelo secretário.

5- A ação vinculatória dos membros da direção, depende de prévia deliberação por maioria sempre que importe realização de despesas não corrente superior 500 (quinhentos) euros.

SECÇÃO II

Órgãos sindicais

SUBSECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 23.º

Constituição

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e as suas decisões obrigam o PRAS de forma absoluta.

2- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto direto e as suas deliberações serão tomadas por maioria, sempre que os eestatutos ou a lei não definam expressamente regime diferente.

Artigo 24.º

Tipos de assembleia

Os associados reúnem em:

a) Assembleia geral ordinária uma vez por ano;

b) Assembleia geral extraordinária sempre que se mostre exigível.

Artigo 25.º

Convocatória e funcionamento

1- A assembleia geral pode ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido do presidente da direção ou a pedido do presidente do conselho fiscal e ainda a requerimento fundamentado de pelo menos cinquenta associados.

2- Na falta ou impedimento do presidente da mesa da assembleia geral, a assembleia geral pode ser convocada, sucessivamente pelo primeiro secretário e segundo secretário, pelo elemento suplente, ou por quaisquer três associados indicados pela direção do PRAS, que assumirão essa função.

3- A assembleia geral terá lugar em qualquer local do território nacional, previamente determinado e em dias e horas que permita a fácil deslocação e afluência dos trabalhadores associados.

4- A convocação da assembleia geral, tem a expressa informação do dia, hora e local, a ordem dos trabalhos.

5- A convocatória é realizada com a antecedência mínima de oito dias seguidos.

6- As convocatórias deverão sempre revestir ampla publicidade, através de comunicação eletrónica aos associados e se possível publicado na página institucional da *internet*.

7- Sem prejuízo dos quóruns que especificamente sejam exigíveis para deliberação constante nestes estatutos, a assembleia geral constitui-se em primeira convocatória com o número de associados que estejam presentes.

8- A verificar-se a falta de quórum constitutivo ou deliberativo para a deliberação da ordem de trabalhos em primeira convocatória, passados que sejam sessenta minutos, considera-se automaticamente convocada a assembleia geral para em segunda convocatória, no mesmo local.

9- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos de entre associados com direito de voto.

10- A mesa da assembleia geral garante a disciplina e a regularidade da reunião e elabora e comunica a ata.

Artigo 26.º

Interrupção da assembleia geral

A assembleia geral, constituída, que por motivos que não lhe permita em determinado tempo e local deliberar sobre todos os pontos da ordem de trabalhos, pode ser suspensa pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem a dirige pelo prazo até trinta dias, lavrando ata da primeira sessão e publicitando no prazo de setenta e duas horas a informação da continuação dos trabalhos através de comunicação eletrónica aos associados e se possível publicado na página institucional da *internet*.

Artigo 27.º

Competências

Compete à assembleia geral, em especial:

a) Deliberar sobre a instauração de processos de inquérito, procedimentos e processos disciplinares, sobre os órgãos ou dirigentes efetivos ou suplentes, cuja jurisdição disciplinar caiba em primeira ou em última instância à assembleia geral;

b) Deliberar sobre propostas de sanção de inelegibilidade para cargo os cargos associativos e a expulsão, que recaiam sobre associados, a pedido destes;

c) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, assim como de regulamentos;

d) Sendo o processo eleitoral impugnado, ratificar as eleições ou declará-las nulas, no todo ou em parte;

e) Deliberar sobre a destituição de dirigentes, membros ou de órgãos;

f) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal e orçamento do ano que se segue;

g) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direção;

h) Fixar os termos, condições e valores das quotizações sindicais;

i) Decidir sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;

j) Atribuir a qualidade de associado honorário;

k) Deliberar sobre a dissolução da associação sindical e forma de liquidar o seu património;

l) Deliberar sobre os demais assuntos que os estatutos expressamente determinam serem decididos pela assembleia geral.

Artigo 28.º

Assembleia geral ordinária

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano.

2- A primeira reunião deverá ocorrer entre janeiro e março de cada ano, para aprovação das contas respeitantes ao exercício do ano civil anterior.

3- As assembleias gerais ordinárias nas suas ordens de trabalho, podem prévia e expressamente convocar para outros pontos, questões a discutir e deliberar para além das contas a aprovar ou orçamentar.

Artigo 29.º

Assembleia geral extraordinária

1- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente para todos os casos de urgência e ou extrema gravidade, que não possam aguardar os momentos determinados para as assembleias gerais ordinárias, e que afetem ou possam vir a afetar gravemente a vida da associação sindical.

2- A convocação da assembleia geral extraordinária e seus ulteriores termos, pelo presidente da respetiva mesa, é aplicável o previsto nos artigos 25.º e 26.º dos estatutos.

SUBSECÇÃO II

Mesa da assembleia geral

Artigo 30.º

Constituição

1- A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um primeiro secretário, e um segundo secretário, tendo o presidente voto de qualidade.

2- A mesa da assembleia funciona com o mínimo de 2 elementos.

3- Os membros da mesa são eleitos com indicação dos respetivos cargos.

4- A mesa da assembleia geral tem até dois elementos suplentes.

Artigo 31.º

Competências da mesa da assembleia geral

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
b) Dar, de imediato, posse aos membros eleitos para os respetivos órgãos ou em prazo que não exceda vinte dias seguidos após o apuramento dos resultados da eleição;
c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
d) Presidir à assembleia eleitoral;
e) Presidir à mesa da assembleia geral, conferir os quóruns, os direitos de voto, as deliberações, decidir as reclamações e os protestos, conferir a elaboração da ata;
f) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.
2- Compete aos secretários da mesa da assembleia geral:
a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;
c) Redigir as atas;
d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral;
f) Substituir o presidente da mesa da assembleia geral nas suas faltas e/ou impedimentos, sucessivamente pelo vice-presidente e secretário efetivos e aos suplentes pela ordem da assinatura de posse.

SUBSECÇÃO III

Direção

Artigo 32.º

Composição e responsabilidade

1- A composição da direção deverá assegurar a organização, a gestão e representação da associação sindical.
2- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, tesoureiro, secretário e um vogal e até cinco vogais suplentes.
3- A direção é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral, em lista completa da qual o 1.º membro da lista é o presidente, o 2.º é o vice-presidente, o 3.º é o tesoureiro, o 4.º é o secretário e o 5.º é o vogal.
4- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 33.º

Funcionamento

1- A direção só pode reunir-se validamente com a presença da maioria dos seus membros efetivos, podendo estes ser substituídos pelos suplentes, e funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos.
2- A direção reúne fisicamente ou através de videoconferências.
3- A direção reúne-se uma vez por mês, podendo reunir extraordinariamente, sempre que o presidente ou o vice-presidente o considere necessário e desde que convocada com quarenta e oito horas de antecedência.
4- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
5- As deliberações da direção são registadas em acta e obrigatoriamente assinada por todos os participantes.

Artigo 34.º

Competência da direção

A direção representa todos os associados.
É da competência da direção, designadamente:
a) Requerer a convocação de assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias e elaborar as ordens de trabalho;
b) Respeitar e fazer respeitar os princípios, direitos e deveres consagrados nos estatutos;
c) Pugnar pelo cumprimento dos objetivos e exercício das competências estatutariamente definidas;

d) Gerir a associação sindical e coordenar a atividade sindical;
e) Representar a associação sindical em juízo e fora dele;
f) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte;
g) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres da associação sindical, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de quinze dias a contar da data de tomada de posse desta;
h) Executar e fazer executar as disposições estatutos e as deliberações dos órgãos sindicais;
i) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho a apresentar para negociação;
j) Negociar as propostas de convenções coletivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;
k) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
l) Decidir os pedidos de inscrição e cessação da qualidade de associado;
m) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
n) Contratar os colaboradores da associação sindical, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
o) Celebrar contratos de prestação de serviços;
p) Contratar advogados, juristas e outros profissionais com vista à realização das competências da associação sindical;
q) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos.

Artigo 35.º

Competência do presidente da direção

1- Além das competências de representação e vinculação e demais descritas neste estatuto, compete, em especial ao presidente:
a) Pedir a convocação das assembleias gerais;
b) Convocar e coordenar as reuniões da direção;
c) Exercer as competências disciplinares não conferidas a outros órgãos sindicais;
d) Representar a associação sindical em todos os atos e organizações;
e) Assegurar, com o tesoureiro, e se necessário com o órgão do conselho fiscal a gestão corrente da associação sindical;
f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior conhecimento ou ratificação pela direção.
2- O presidente da direção será substituído, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente, devendo este designar quem, de entre os membros da direção na sua ausência ou impedimento, o deva substituir.

SUBSECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 36.º

Composição, eleição e funcionamento

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário, eleitos com indicação dos respetivos cargos.
2- O conselho fiscal terá até dois elementos suplentes.
3- O conselho fiscal só poderá funcionar e deliberar com a presença da maioria dos seus membros, e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo, o presidente voto de qualidade.
4- O conselho fiscal pode recorrer a título meramente consultivo na sua componente técnica, a um contabilista certificado.

Artigo 37.º

Competência do conselho fiscal.

1- O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de gestão e contabilístico do PRAS, reunindo com a direção, sempre que necessário para o cabal cumprimento das suas funções.
2- Além das competências descritas nestes estatutos, compete, em especial, ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda, a gestão, contabilidade e os serviços de tesouraria da direção.
b) Apresentar a pedido da direção parecer sobre os elementos contabilísticos;
c) Apresentar em assembleia geral ordinária relatório circunstanciado sobre a situação contabilística e financeira da associação sindical;
d) Solicitar reuniões extraordinárias com a direção, quando o entender necessário;
e) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia geral.
3- O conselho fiscal pode assistir ou ser convocado para estar presente nas reuniões da direção, não tendo, todavia, direito a voto.

Artigo 38.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reunirá para os fins consignados no artigo anterior, anualmente, até ao mês de março, para exame e apreciação das contas e relatório do ano findo e durante o último trimestre do ano para elaborar pareceres do orçamento referente ao ano seguinte, os quais ficarão exarados em ata e comunicados à direção, como também ao presidente da mesa da assembleia geral.
2- O conselho fiscal reunirá extraordinariamente sempre que o entenda necessário.

SECÇÃO III

Delegados

Artigo 39.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios de cada unidade orgânica e atuam como elementos de ligação entre aqueles e a direção.
2- Os delegados sindicais exercem o seu cargo gratuitamente, mas com direito às despesas de representação, documentalmente comprovadas.

Artigo 40.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

Só poderá ser eleito delegado sindical, o associado que reúna as seguintes condições:
a) Exerça a sua atividade funcional, cujos associados lhe competirá representar;
b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
Os membros dos órgãos sociais podem ser eleitos delegados sindicais.

Artigo 41.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, por maioria, pelos trabalhadores da unidade orgânica, no pleno uso dos direitos sindicais.
2- A ata referente à contagem dos votos do associado eleito, deverá ser enviada de imediato à direção sindical.
3- De eventual irregularidade na eleição cabe recurso dirigido à direção no prazo de cinco dias após o conhecimento.
4- Analisado o recurso e o processo eleitoral, a direção confirmará ou mandará repetir a eleição.
5- Confirmada a eleição, a direção oficiará o facto ao serviço onde o delegado sindical exerce a sua atividade e informará o eleito.
6- O mandato do delegado sindical terá a duração da vigência do contemporâneo mandato da direção.

Artigo 42.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:
a) Estabelecer, manter e desenvolver contatos permanentes entre os associados e a direção, transmitindo

todas as suas aspirações, sugestões e críticas, bem como conflitos de trabalho e irregularidades praticadas pelos serviços;

b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objetivos do PRAS;

c) Informar os associados sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação impressa do PRAS;

d) Incentivar a participação ativa dos associados na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se.

Artigo 43.º

Substituição do delegado sindical

1- O delegado sindical pode ser destituído a todo o tempo, pelos associados que representa, mediante nova eleição, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto direto e secreto.

2- A direção, pode destituir, em deliberação fundamentada e notificada, o delegado sindical com fundamento na prática de atos contrários aos interesses da associação.

CAPÍTULO VI

Gestão financeira

Artigo 44.º

Receitas

Constituem receitas do PRAS:

a) As quotas dos associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias;

d) As receitas decorrentes de ações de formação;

e) Os donativos;

f) Podem ser receitas da associação bens fungíveis ou não fungíveis.

Artigo 45.º

Destino das receitas

As receitas são geridas e servirão para o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da associação sindical, em cumprimento dos planos de contas e orçamento.

Artigo 46.º

Fundos de maneio

Na primeira reunião da direção deverá constar em ata que para fazer face a pequenas despesas correntes deverá existir um fundo de maneio em numerário a determinar.

CAPÍTULO VII

Das eleições

SECÇÃO I

Processo eleitoral

Artigo 47.º

Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados que tenham o pagamento das suas quotas regularizadas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A mesa da assembleia geral eleitoral é composta pelos membros que compõem a mesa da assembleia geral, acrescida, facultativamente, até dois elementos indicados por cada uma das listas aceites.

3- A data da assembleia geral eleitoral será marcada pelo seu presidente.

4- Na falta ou impedimento do presidente aplicar-se-á a alínea *f)* do número 2 do artigo 31.º, dos estatutos.

5- Os elementos de cada lista eleitoral que integram a assembleia geral eleitoral apenas têm poderes de fiscalização junto das urnas e contagem de votos.

Artigo 48.º

Processo eleitoral

1- A data da assembleia geral eleitoral é anunciada através de convocatória, expedida para os endereços eletrónicos dos associados e da entidade empregadora pública, e publicado na página institucional da *internet*, com sessenta dias de antecedência ao ato eleitoral, com a informação do local e horário de funcionamento das mesas de voto.

2- As candidaturas deverão ser apresentadas à mesa da assembleia geral eleitoral com quarenta dias de antecedência à data do ato eleitoral, acompanhadas:

a) Declaração individual em como cada candidato reúne todos os requisitos de admissibilidade de acordo com os estatutos;

b) Lista contendo os candidatos efetivos e suplentes a cada um dos órgãos, com a identificação dos cargos;

c) Programa de ação.

3- Com a apresentação das candidaturas, as listas concorrentes, são publicados na página institucional da *internet*.

4- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, dez associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5- Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, serviço a que pertence e cópia do cartão do PRAS, ou outro que o identifique.

6- A qualidade de candidato é incompatível com a qualidade de apoiante à lista a que pertence.

7- O número de apoiantes referido no número quatro (4) anterior, será no mínimo de 10 % do total de associados, caso este número seja inferior a 100.

8- Compete à mesa da assembleia geral eleitoral a verificação da regularidade das candidaturas.

a) Eventuais irregularidades podem ser sanadas em vinte e quatro horas;

b) Da eventual recusa de admissão de lista candidata cabe reclamação;

c) A mesa da assembleia geral eleitoral defere ou indefere fundamentadamente sobre a reclamação;

d) Do indeferimento pode proceder-se à impugnação nos termos do artigo 66.º, dos estatutos;

e) O indeferimento não tem efeitos suspensivos.

Artigo 49.º

Assembleia geral eleitoral e atribuições

1- A assembleia geral eleitoral será constituída setenta e duas horas após o prazo para a entrega das candidaturas.

2- Os membros efetivos e permanentes da assembleia geral eleitoral tem as seguintes atribuições:

a) Designar cada uma das listas através de uma letra, a partir da «A», pela sua ordem de apresentação;

b) Promover a organização dos cadernos eleitorais;

c) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;

d) Promover a divulgação dos programas das listas concorrentes, em igualdade de condições;

e) Fiscalizar o curso normal da campanha eleitoral e do ato eleitoral;

f) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos da associação sindical;

g) Promover a elaboração dos boletins de voto;

h) Deliberar sobre o horário do funcionamento da mesa de voto;

i) Presidir ao ato eleitoral;

j) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de seis dias após a realização do ato eleitoral;

k) Julgar as reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral passiva

Só podem ser eleitos para os órgãos efetivos do PRAS os associados que se tenham inscrito na associação sindical há pelo menos três anos seguidos, antes da data da realização das eleições.

Artigo 51.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início dez dias úteis antes da data do ato eleitoral e terminará às zero horas do dia anterior ao das eleições.

Artigo 52.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão elaborados pela direção, sob fiscalização da comissão eleitoral e entregue cópia a cada uma das listas candidatas, trinta dias antes do ato eleitoral.

Artigo 53.º

Boletins de voto

1- Haverá um único boletim de voto, o qual será de papel liso, branco, não transparente, de forma retangular no formato «A5», sem marcas ou sinais exteriores, e conterá, impressos ou dactilografados:

a) A identificação, por ordem alfabética, de todas as listas admitidas, as quais terão à sua frente uma quadrícula;

b) A escolha da lista pretendida efetiva-se pela aposição de uma cruz na respetiva quadrícula.

2- Haverá versão em *word* do boletim indicado no número anterior, para utilização em voto electrónico.

3- Até vinte dias antes da data das eleições serão postos à disposição dos associados os boletins de voto.

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral e forma de voto

1- Só têm capacidade para votar os associados com inscrição ativa há mais de seis meses e desde que reúnam os restantes requisitos.

2- As formas de exercício do direito de voto, são:

a) O voto por correio postal;

b) O voto por correio electrónico;

c) O voto presencial.

3- O voto por correio postal ou electrónico é acompanhado de cópia de cartão de associado ou do Cartão de Cidadão, donde conste a assinatura do associado.

4- O voto por correio eletrónico é efetuado através do email institucional ou outro previamente registado na base de dados do sindicato em anexo *word* contendo a declaração expressa «declaro votar na lista (letra correspondente à lista)» e com assinatura digital visível.

5- Para o exercício do voto presencial será indicado o local e horário do funcionamento da mesa eleitoral.

6- Não é permitido o voto por procuração.

7- A conferência, validação e contagem do voto eletrónico é feita pela visualização do ficheiro e verificação da existência de assinatura digital.

8- Os requisitos do voto, não verificado ou cumpridos nos termos dos números anteriores, importa a nulidade do voto.

Artigo 55.º

Votação por correspondência postal

1- Na votação por correspondência serão, obrigatoriamente, observadas as seguintes regras:

a) A correspondência deve ser endereçada ao presidente da mesa da assembleia eleitoral e quando houver mais de uma lista candidata enviada para um apartado aberto exclusivamente para o efeito;

b) O levantamento dos votos é feito pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, na presença dos representantes das listas concorrentes;

c) A correspondência deve ser enviada sob registo ou, não o sendo, conter carimbo postal que, indubitavelmente, mostre ter sido colocada no correio até ao dia do ato eleitoral;

d) Num mesmo envelope podem ser remetidos vários ou todos os votos dos eleitores de um serviço;

e) No caso da alínea anterior, deve ser colocado num envelope o voto e a identificação de cada eleitor, sendo estes envelopes individuais colocados num outro, que será expedido;

f) Os votos devem ser dobrados em quatro, com a parte escrita para dentro e fazerem-se acompanhar de documento identificativo do eleitor devidamente assinado pelo associado de acordo com a assinatura constante na ficha de inscrição.

2- Os votos que não obedeçam aos preceitos consignados no número anterior serão considerados nulos.

Artigo 56.º

Nulidades

São nulos os boletins de voto que:

a) Não respeitarem o disposto nos artigos 53.º a 55.º dos estatutos;

b) Que se apresentarem em branco, riscados, rasurados, com a aposição de uma cruz em mais de uma quadrícula, ilegíveis ou não dobrados 2 vezes;

c) Que não venha acompanhado na parte exterior do envelope que contém o boletim de voto, de cópia de cartão de associado ou de outro que o identifique, devidamente assinado de acordo com a assinatura constante na ficha de inscrição de associado.

Artigo 57.º

Apuramento dos votos

1- Encerrada a votação e efetuado o escrutínio, considerar-se-á eleita a lista que tenha obtido o maior número de votos.

2- Verificando-se entre duas ou mais listas igualdade no número de votos, e sendo elas as mais votadas, proceder-se-á, dentro dos quarenta dias seguintes, a uma segunda volta entre as listas empatadas.

3- A renúncia ou perda de mandato de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal que não permita, após as substituições legais, a obtenção do respetivo quórum, importa a convocação de eleições intercalares para o órgão em causa nos termos a definir pela direção.

4- Do resultado da assembleia eleitoral será lavrada ata.

Artigo 58.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Durante o processo eleitoral e ato eleitoral, ocorrendo qualquer irregularidade, vicio ou nulidade, que possa influir na validade, no exame ou apuramento final dos votos, as mesmas podem ser logo arguidas para a ata ou no prazo de três dias úteis por reclamação dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, o qual decide em vinte e quatro horas, havendo recurso, compete à assembleia geral decidir no prazo de trinta dias e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, publicando na página institucional da *internet*.

2- Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente ao processo e ao ato eleitoral, sendo concedidos quatro dias úteis, após a sua entrega, para prova do respetivo fundamento por parte do recorrente.

3- Não será admitido o recurso que não tenha sido fundamentado de facto e de direito dentro do prazo.

4- Tendo o recurso provimento, poderá a eleição ser anulada.

5- Ocorrendo a anulação da eleição, o processo eleitoral repetir-se-á no prazo de sessenta dias, contados da data da deliberação da assembleia geral apreciando-se a eventual responsabilidade disciplinar daqueles que deram causa.

Artigo 59.º

Ato de tomada posse

A posse dos membros eleitos para os respetivos órgãos será conferida pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral de imediato ou até oito dias, após o apuramento válido dos resultados da eleição.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 60.º

Fusão, dissolução, liquidação e extinção

1- A fusão, dissolução, liquidação e extinção da associação sindical só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que com votos favoráveis de maioria de três quartos do número total de associados presentes com votos expressos.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão, a dissolução, a liquidação e a extinção, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que estas se processarão, não podendo, em caso algum, os bens do PRAS serem distribuídos pelos sócios.

3- A dissolução só pode ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias do PRAS.

4- A assembleia geral que deliberar a dissolução do PRAS define, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão para o efeito, composta por pelo menos cinco associados.

Artigo 61.º

Alteração dos estatutos

Os presentes eestatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada para o efeito e a deliberação só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes com votos expressos.

Artigo 62.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios, objetivos, direitos e deveres constantes dos estatutos e dos seus regulamentos aplicáveis, assim como pela lei e princípios gerais de direito.

Artigo 63.º

Eficácia

Quaisquer alterações estatuárias após deliberação válida, vinculam os associados, à data da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego.*

Artigo 64.º

Período inicial de funcionamento

1- Na primeira eleição para os órgãos sociais do PRAS, a lista fundadora e candidata está dispensada da subscrição de apoio de associados à mesma.

2- Na segunda eleição para os órgãos sociais do PRAS as listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, dez associados da associação sindical no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ANEXO 1

(A que se refere o artigo 1.º número 1 dos estatutos)

PROFISSIONAIS DOS REGISTOS ASSOCIAÇÃO SINDICAL
PRAS

Registado em 10 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de junho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2003.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e afins

Artigo 1.º

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exerçam a sua atividade nos sectores da indústria e comércio de alimentação, bebidas e indústria de tanoaria.

Artigo 2.º

A sede do sindicato é no Porto.

1- O sindicato poderá criar, por deliberação da direção, delegações locais ou distritais, conforme o interesse dos trabalhadores.

2- As delegações estão sujeitas aos presentes estatutos e serão da responsabilidade da direção.

Artigo 3.º

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território Nacional.

Artigo 4.º

O sindicato tem por fim, em especial:

a) Defender, por todos os meios, os seus interesses de coletividade económica e social e os de cada um dos seus membros, enquanto decorrentes da sua condição de trabalhadores;

b) Estudar todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

c) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

e) Declarar greve;

f) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras associações de classe, por organizações sindicais onde se tenha filiado ou por organismos oficiais;

g) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho;

h) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e em todos os casos de despedimento;

i) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária, aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

j) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, profissional, social e cultural dos associados contribuindo para a consciencialização de classe;

k) Assegurar a sua participação em todos os organismos sindicais em que seja filiado e pôr em prática as suas decisões.

Artigo 5.º

Para a prossecução dos seus fins, o sindicato deve:

a) Fomentar a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral, intensificando a sua propaganda com vista ao recrutamento e organização dos trabalhadores, para alargar a sua influência e a do movimento sindical;

b) Promover e integrar-se em iniciativas democráticas que visem a unidade orgânica do movimento sindical, nomeadamente a criação de uma central sindical única dos trabalhadores portugueses;

c) Assegurar expressão interna e externa a todas as correntes sindicais que queiram expressar-se democraticamente;

d) Fomentar a criação e atividade de comissões sindicais em toda a área da sua jurisdição conforme os presentes estatutos;

e) Assegurar a informação do mundo do trabalho aos seus associados a fim de lhes proporcionar uma visão global dos problemas de todos os trabalhadores;

f) Receber a quotização dos seus associados.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 6.º

O sindicato orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo de classe e da mais ampla democraticidade interna e na solidariedade entre todos os trabalhadores, na sua luta por uma unidade sindical.

Artigo 7.º

1- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, poder político, partidos políticos, igrejas ou quaisquer outros agrupamentos de carácter político ou confessional.

2- A democracia sindical assegura a cada associado o direito de dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relacione com a vida da associação, sendo-lhes apenas vedada a institucionalização de estruturas paralelas.

3- O sindicato assegurará, igualmente, a cada um dos seus associados o direito de tendência, reconhecendo-lhes a faculdade de constituírem correntes de opinião no seu interior, com plena autonomia e liberdade de intervenção e participação dos associados nos seus órgãos.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 8.º

Têm o direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que, nos termos do artigo primeiro dos estatutos, exerçam a sua atividade nas empresas do sector da indústria e comércio de alimentação, bebidas e indústria de tanoaria.

Artigo 9.º

A admissão no sindicato deverá ser requerida à direção, mediante o preenchimento da proposta fornecida para esse efeito acompanhada de l fotografia.

Único. Da recusa da admissão cabe o recurso para a assembleia geral que ocorra, após o conhecimento do interessado a qual deliberará em última instância.

Artigo 10.º

São direitos dos sócios:

a) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em toda a atividade do sindicato, designadamente nas reuniões da assembleia geral, discutindo, votando, requerendo e apresentando as moções e propostas ou outros documentos que entenderem convenientes;

c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou de quaisquer instituições e cooperativas de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

e) Ser esclarecido pelos corpos gerentes dos motivos e fundamento dos seus atos;

f) Coletivamente requerer reuniões extraordinárias da assembleia geral, nos termos do artigo vigésimo terceiro.

Artigo 11.º

São deveres dos sócios:

a) Pagar regularmente a quotização;

b) Divulgar as edições do sindicato;

c) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhando as funções para que foi eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;

d) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos;

e) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes, tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

f) Cumprir e fazer respeitar os estatutos e demais disposições regulamentares;

g) Fazer toda a propaganda possível, difundindo as ideias e os objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

h) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;

i) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar e/ou desemprego.

Artigo 12.º

1- A quotização mensal é de 1 % das retribuições ilíquidas mensais.

2- Incumbe à entidade patronal proceder mensalmente à cobrança e remessa ao sindicato das quotas dos trabalhadores nele filiados, deduzindo o seu montante às respetivas retribuições, cumprindo as formalidades legais.

Artigo 13.º

Mantêm a sua qualidade de sócio, salvo os direitos que respeitem ao exercício de representação sindical, os trabalhadores:

1- Que tenham passado à situação de reforma;

2- Que tenham sido nos termos legais requisitados, transitoriamente, para qualquer cargo público.

Único. Os associados que tenham sido requisitados, nos termos do número 2, mantêm o dever de proceder ao pagamento da quotização mensal prevista nos estatutos.

Artigo 14.º

Estão isentos de pagamento de quotas os sócios que:

a) Por motivo de doença tenham o vencimento suspenso;

b) Se encontrem a prestar serviço militar;

c) Se encontrem desempregados compulsivamente, até à resolução do litígio em última instância;

d) Os desempregados de longa duração e enquanto não mudarem de sector de atividade.

Artigo 15.º

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional ou sectorial.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 17.º

1- A pena de suspensão até um ano poderá ser aplicada aos sócios que infrinjam os seus deveres, consignados no presente estatuto.
2- A reincidência implica agravamento da pena em relação à anteriormente sofrida.
3- A pena de expulsão é de exclusiva competência da assembleia geral e poderá ser aplicada aos sócios que:
a) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
b) Violem frontalmente os presentes estatutos.
4- A eventual readmissão de sócios anteriormente expulsos será obrigatoriamente submetida a ratificação em assembleia geral.

Artigo 18.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar.

Artigo 19.º

1- O processo disciplinar consiste, numa fase de averiguações preliminares que terá a duração máxima de trinta dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa, com a discriminação concreta e especificada dos factos.
2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo entregue ao sócio o original, sendo impossível a entrega pessoal, esta será feita por meio de carta registada com aviso de receção.
3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.
4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser prorrogado até ao limite de mais trinta dias se a comissão instrutora do processo o achar necessário.

Artigo 20.º

1- O poder disciplinar será exercido pela direção salvo para a pena prevista no disposto do número 3 do artigo 17.º, cuja competência é da assembleia geral.
2- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral que decidirá em última instância. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária posterior da assembleia geral, expecto se tratar de assembleia eleitoral.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

Artigo 21.º

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo, por excelência, nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.
2- A assembleia geral é constituída por todos os associados em pleno uso dos seus direitos.
3- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária:
a) Durante o mês de fevereiro, para apreciação e votação do relatório e contas, e orçamento da direção;
b) Trianualmente para eleição dos corpos gerentes.

Artigo 22.º

1- Compete em especial á assembleia geral:

a) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral do sindicato;
b) Eleger os corpos gerentes;
c) Apreciar e aprovar anualmente o relatório da direção bem como o orçamento;
d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
e) Apreciar e deliberar sobre a adesão do sindicato a qualquer estrutura sindical de âmbito regional, nacional ou internacional;
f) Fiscalizar a atividade da direção;
g) Resolver, em última instância, os diferendos entre órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar;
h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
i) Deliberar sobre a alienação de património, integração, fusão e, dissolução do sindicato;
j) Apreciar o recurso de penas disciplinares aplicadas aos sócios;
k) Exercer o poder disciplinar conforme o disposto nos números três e quatro do artigo décimo sétimo;
l) Exercer o poder disciplinar.
2- A assembleia não pode vincular o sindicato sobre assuntos que não se relacionem diretamente com os pontos de ordem de trabalhos.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:
a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
b) A solicitação da direção ou da reunião geral de delegados;
c) A requerimento de pelo menos duzentos sócios.
Primeiro - Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.
Segundo - Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* o presidente deverá convocar a assembleia geral de modo a que se reúna no máximo de trinta dias após a receção do documento.

Artigo 24.º

A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa, ou em caso de impedimento, por um dos vice-presidentes através de anúncio convocatório no site oficial do sindicato em www.sinticaba.pt, com antecedência mínima de cinco dias, dele devendo constar a indicação do dia, hora, local e ordem de trabalhos.
Único. Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *d), i), j)* do artigo 22.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios é de quinze dias.

Artigo 25.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com qualquer número de sócios, salvo os casos em que a lei ou os estatutos dispõem diferentemente.

Artigo 26.º

As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios, nos termos da alínea *c)* do artigo vigésimo terceiro não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.
Único. Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os dois terços dos requerentes, estes perdem o direito de convocar nova reunião da assembleia geral com a mesma ordem de trabalhos antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 27.º

Salvo disposições expressas, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, tendo cada associado direito a um único voto.

Artigo 28.º

Para alteração dos estatutos, a assembleia geral só poderá deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % dos votos expressos do total dos sócios.

Artigo 29.º

A votação para alteração dos estatutos e eleição dos corpos gerentes, será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.

CAPÍTULO VI

Dos corpos gerentes

Artigo 30.º

Os corpos gerentes do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 31.º

Os membros dos corpos gerentes exercem os seus cargos gratuitamente.

Artigo 32.º

Da mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é responsável pela condução dos trabalhos e pela sua secretaria.
2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, dois vice-presidentes e dois suplentes, eleitos trianualmente em assembleia geral eleitoral descentralizada.

Artigo 33.º

Compete em especial ao presidente:
a) Convocar as reuniões da assembleia geral por sua própria iniciativa ou nos termos dos estatutos;
b) Dar posse aos novos corpos gerentes;
c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
d) Assistir às reuniões de direção, sem direito a voto deliberativo;
e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas;
f) Usar o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações da mesa da assembleia geral.

Artigo 34.º

Compete, em especial, aos vice-presidentes:
a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórias;
b) Elaborar o expediente da reunião da assembleia;
c) Redigir as atas e passar certidão das mesmas, quando requeridas;
d) Informar os sócios, por circulares ou publicações, acerca das deliberações da assembleia geral;
e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário, para o bom andamento dos trabalhos da reunião da assembleia;
f) Substituir o presidente nos seus impedimentos.

Artigo 35.º

Do conselho fiscal

1- O conselho fiscal será composto de presidente, secretário e relator.
2- Ao conselho fiscal cumpre:
a) Examinar documentos e contas;
b) Apresentar o seu parecer sobre o relatório e contas do sindicato;
c) Requerer a convocação da assembleia geral sempre que entenda necessário.
2- O conselho fiscal poderá reunir e deliberar validamente com a presença de pelo menos dois dos seus membros.

Artigo 36.º

Da direção

1- A direção do sindicato é o órgão executivo do sindicato.
2- A direção do sindicato é composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro, três vogais, um vice-presidente para as delegações e dois suplentes, eleitos trianualmente pela assembleia geral eleitoral.

3- A direção responde coletivamente por todos os seus atos e fá-lo perante a assembleia geral, a que deverá prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

Artigo 37.º

À direção compete em especial:

a) Dar execução às deliberações tomadas em assembleia geral;

b) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

c) Admitir ou rejeitar, se houver motivo fundamentado, os pedidos de inscrição dos sócios;

d) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respetivo pessoal;

e) Administrar os fundos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos, respondendo solidariamente pela sua aplicação;

f) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato;

h) Representar o sindicato em juízo e fora dele, activa e passivamente.

Artigo 38.º

1- A direção poderá reunir e deliberar validamente com a presença de pelo menos quatro dos seus membros.

2- A direção reunir-se-á pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples, podendo, em caso de empate, o presidente exercer o voto de qualidade.

CAPÍTULO VII

Destituição e substituição dos corpos gerentes

Artigo 39.º

1- A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes, ou apenas de parte dos seus membros, terá de ser feita com um mínimo de quinze dias de antecedência.

2- A assembleia para efeitos do número anterior só poderá deliberar desde que reúna o mínimo de 10 % do total dos associados.

3- A deliberação válida para efeito dos números anteriores terá de ser tomada por maioria dos sócios presentes, por votação secreta.

Artigo 40.º

1- A assembleia que destituir todos ou alguns dos corpos gerentes, elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

2- Se apenas forem destituídos alguns dos membros dos corpos gerentes, a substituição só se dará a pedido expresso dos elementos restantes do respetivo corpo.

Artigo 41.º

No caso de ser destituída a maioria dos elementos de um corpo, este considerar-se-á destituído no seu conjunto e proceder-se-á ao previsto no número 1 do artigo anterior.

Artigo 42.º

1- Caso haja destituição integral de algum dos corpos gerentes, terão de se realizar eleições extraordinárias para a sua substituição definitiva, nos termos estatuários, salvo se faltarem até quatro meses para as próximas eleições ordinárias.

2- As eleições extraordinárias referidas no número 1 deverão realizar-se no prazo de sessenta dias, a contar da data da assembleia da destituição.

Artigo 43.º

Durante o mandato, as comissões provisórias desempenharão as funções dos corpos gerentes que substituírem.

CAPÍTULO VIII

Delegados e comissões sindicais dos delegados sindicais

Artigo 44.º

Os delegados sindicais são trabalhadores eleitos, ou nomeados pela direção, que atuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direção do sindicato e vice-versa.

Artigo 45.º

Eleição dos delegados

1- A eleição dos delegados é efetuada no local de trabalho por voto direto e secreto.

2- Em casos especiais, poderá a direção nomear delegados, os quais terão por obrigação promover eleições no mais breve período de tempo possível.

3- Após a eleição, todos os dados referentes ao processo serão enviados ao sindicato, para efeitos de verificação do cumprimento dos estatutos.

4- No caso de recurso, caberá à reunião geral de delegados resolver em primeira instância.

5- À direção competirá comunicar imediatamente ao delegado nomeado, à comissão de delegados da empresa, a data de início do cargo. Além disso, deve também oficiar à entidade patronal onde o delegado exerce a sua atividade, por carta registada.

Artigo 46.º

Condições de elegibilidade dos delegados

Só poderá ser eleito para delegado sindical o trabalhador que reúna as seguintes condições:

a) Exercer a sua atividade no local de trabalho onde é desencadeado o processo de eleição;

b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 47.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato, transmitindo a este todas as aspirações e críticas dos trabalhadores;

b) Fiscalizar o cumprimento do contrato coletivo de trabalho;

c) Dar o parecer aos órgãos administrativos do sindicato acerca dos assuntos sobre que foram consultados;

d) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão de convenções coletivas de trabalho;

e) Informar no local de trabalho a atividade sindical e distribuir formação impressa, assegurando que os documentos cheguem a todos os associados;

f) Manter estreito contacto com as comissões de delegados de empresa, prestando a estas, tal como à direção, todas as informações julgadas convenientes;

g) Colaborar com a direção a fim de levar à prática a política sindical;

h) Estimular a participação cativa dos trabalhadores na vida sindical;

i) Promover eleições de novos delegados no caso da sua transferência ou demissão;

j) Comunicar imediatamente ao sindicato eventuais mudanças de sector;

k) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

l) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe sejam conferidos;

m) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição.

Artigo 48.º

Destituição do delegado

1- São razões para a destituição do delegado em qualquer momento:

a) Não oferecer confiança á maioria dos associados;

b) Sofrer qualquer sanção sindical;

c) Por iniciativa do próprio, alegando motivos justificados;

d) Ter pedido a demissão do sócio;

e) O não cumprimento dos presentes estatutos.

2- A destituição será igualmente efetuada no local de trabalho por voto direto e secreto, sendo imediatamente comunicada ao sindicato, que oficiará a entidade patronal e a comissão de delegados da empresa.

Artigo 49.º

Comissão sindical da empresa

1- O delegado sindical deverá integrar-se na comissão sindical da empresa, em representação dos trabalhadores que o elegeram.

2- Deverá participar em todas as reuniões desta comissão e tomar parte em todas as iniciativas que forem levadas a cabo por essa comissão.

Artigo 50.º

Atribuições da comissão sindical de empresa

São atribuições da comissão sindical de empresa, designadamente:

a) Coordenar a atividade dos delegados da respetiva empresa;

b) Centralizar a recolha e distribuição de elementos pedidos pelos órgãos administrativos do sindicato;

c) Manter completo o quadro de delegados;

d) Detetar e recolher dos delegados e do sindicato, irregularidades na empresa para proceder conforme o caso exigir;

e) Fomentar a participação permanente e ativa dos delegados junto dos associados;

f) Promover as reuniões de delegados e gerais de trabalhadores, necessárias para o cabal cumprimento das suas funções.

Artigo 51.º

Reunião geral de delegados

1- A reunião geral de delegados é extensiva a todos os delegados da área do sindicato.

2- São atribuições da reunião geral de delegados, nomeadamente:

a) Analisar a situação político sindical;

b) Solicitar a convocação da assembleia geral nos termos idênticos à direção;

c) Apresentar listas de candidatos para os corpos gerentes;

d) Dar parecer à direção sobre pedidos de empréstimos, aquisições, alienações ou onerações;

e) Apreciar os recursos apresentados relativos à não aceitação pela direção da eleição de delegados, por infringirem os presentes estatutos.

3- A coordenação das reuniões caberá a um elemento da direção destacado para o efeito.

4- As reuniões terão lugar sempre que o pelouro dos delegados o entender ou definido em reunião geral de delegados.

CAPÍTULO IX

Fundos

Artigo 52.º

Constituem os fundos do sindicato:

a) As quotas dos sócios;

b) As receitas extraordinárias;

c) As contribuições extraordinárias.

CAPÍTULO X

Das eleições

Artigo 53.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos políticos e civis.

Artigo 54.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os sócios que sejam maiores de 18 anos, exerçam a profissão, tenham pago as suas quotas nos dois meses anteriores à data da marcação das eleições e estejam em pleno gozo dos seus direitos políticos e civis.

Artigo 55.º

Atribuição da mesa da assembleia geral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que nomeadamente deve:

a) Marcar a data das eleições;

b) Convocar a assembleia eleitoral;

c) Organizar os cadernos eleitorais;

d) Apreciar a reclamação dos cadernos eleitorais;

e) Promover a elaboração e distribuição dos boletins de voto, quando solicitados pelos sócios que pretendam votar por correspondência, até cinco dias antes do acto eleitoral;

f) Receber as candidaturas;

g) As assembleias gerais poderão ter lugar na sede, delegações ou outros locais.

Artigo 56.º

Cadernos eleitorais

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados, na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de trinta dias em relação à data das eleições.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 57.º

Data e publicidade das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de sessenta dias de antecedência e realizadas nos três meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral por mais trinta dias.

3- A publicidade da data das eleições será feita através de editais afixados na sede e delegações do sindicato, e publicação no site oficial do sindicato em www.sinticaba@sapo.pt.

Artigo 58.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, pelos dois vice-presidentes e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 59.º

Competências

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades das candidaturas;

c) Distribuir, definir e fiscalizar o critério dos utilizadores do aparelho técnico do sindicato pelas diversas listas concorrentes.

Artigo 60.º

Verificação das candidaturas

1- A verificação a que se alude na alínea *a)* do artigo anterior fiar-se-á no prazo de cinco dias a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo da entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista que dispõe de um prazo de três dias úteis para a sua regularização.

3- Findo o prazo do número anterior, a comissão decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 61.º

Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste, na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a identificação dos elementos a eleger e cargos a que se candidatam, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidaturas, bem como os respetivos programas de ação.

As listas de candidaturas têm de ser subscritas por um mínimo de 5 % do número de sócios.

A direção e/ou a reunião geral de delegados sindicais poderão apresentar uma lista sem necessidade da sua subscrição pelos sócios.

2- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

3- Os subscritores serão identificados pelo nome completo, legível, assinatura e número de sócio.

4- A apresentação das listas de candidaturas será feita até trinta e cinco dias antes da data do ato eleitoral.

Artigo 62.º

Horário de funcionamento da assembleia eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral terá início ás nove horas e encerrará às dezanove horas, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nas empresas que funcionem em regime de turno poderão ser estipulados horários diferentes, por decisão da mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto são editados pela mesa da assembleia geral, deles constando a letra e a eventual sigla adotada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponde à ordem da sua apresentação.

3- O boletim de voto conterá a letra das listas candidatas e terá formato retangular, com as dimensões A6 em papel liso, não transparente e sem sinais exteriores.

Artigo 64.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio, ou na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou documento de identificação.

Artigo 65.º

Do voto

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro, em subscrito individual fechado;

b) Do referido subscrito conste o número de sócio e assinatura do mesmo;

c) Este subscrito seja introduzido noutro, também individual, endereçado á mesa da assembleia geral, por correio registado, recebido até ao dia do ato eleitoral.

Artigo 66.º

Mesa de voto

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- Os trabalhadores votarão nas mesas que, de acordo com o número anterior, forem determinadas pela mesa da assembleia geral.

3- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

4- Cada lista poderá credenciar até dois fiscais para estarem presentes nas mesas de voto.

5- A mesa da assembleia geral funcionará como mesa de voto e promoverá por delegação a constituição das restantes mesas.

6- A designação dos presidentes e vogais das mesas de voto deverá ser feita com a antecedência mínima de cinco dias em relação à data da assembleia geral eleitoral.

Artigo 67.º

Apuramento

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á ao apuramento final.

2- As mesas de voto comunicarão de imediato os resultados por qualquer meio.

3- Considera-se eleita a lista que obtiver maior número de votos, após a receção dos atos de todas as mesas.

Artigo 68.º

Impugnação

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até dois dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral, cabe recurso no prazo de 7 dias, para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

Artigo 69.º

Ato de posse

1- O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos, no prazo de 15 dias após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que será conferida no prazo de 15 dias após a decisão da mesa da assembleia geral.

2- A duração do mandato dos corpos gerentes será de três anos.

Artigo 70.º

Encargo com as candidaturas

O sindicato comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista até um montante igual para todos, a afixar pela direção.

Artigo 71.º

Sanções

1- Toda a fraude ou tentativa de fraude implicará para os culpados, para além de quaisquer outras sanções, a expulsão de sócio do sindicato.

2- Estas sanções só podem ser decididas e aplicadas em reunião da assembleia geral

Artigo 72.º

Casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO XI

Integração, fusão e dissolução

Artigo 73.º

A alienação de património, integração, fusão, dissolução do sindicato bem como a obtenção de emprésti-

mos, só pode efetuar-se desde que isso seja deliberado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Artigo 74.º

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum, os bens do sindicato serem distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 75.º

1- O símbolo do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, será transitoriamente o que era uso do Sindicato dos Trabalhadores da Industria e Comércio de Bebidas da Região Norte e Centro. O novo símbolo e sigla irá ser estudado pela direção e passará a ser aquele que a assembleia geral aprovar.

Registado em 11 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - José Henrique Caldas Guimarães.
Vice-presidente - Adosinda Maria Oliveira Ferreira Costa Albuquerque.
Tesoureiro - Maurício Veríssimo Rodrigues.
Secretário - Nuno Alexandre da Silva Rocha.
Vogal - Esperança Maria Tacanho Pereira.

Suplentes:

Paula Maria Sousa da Silva Alves.
Ana Raquel Gonçalves Alves.
Claudine Alves Rocha Frazão.
Maria Julieta Santos Torres Valoura.
Fernando António Figueiredo Calé Barbosa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União Geral de Trabalhadores - UGT - Braga - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Sindicato: SBN.
Nome: Vítor Daniel Azevedo Sampaio.

Vice-presidentes:

Sindicato: SINTAP.
Nome: Berta Manuela Machado de Sousa.
Sindicato: SPZN.
Nome: Augusto Alexandre da Cunha Dias.

Tesoureiro:

Sindicato: STE.
Nome: Carlos Eurico Dourado Teixeira Leite.

Secretários:

Sindicato: SBN.
Nome: Carlos Jorge Lopes Rebelo.
Sindicato: SE.
Nome: Francisco Maria da Silva Peixoto.
Sindicato: SINDEQ.
Nome: Vítor Emanuel Rita Sampaio.

Secretários (suplentes):

Sindicato: SBN.
Nome: Emiliano Renato Araújo Noversa.
Sindicato: SINDITE.
Nome: António Maria Gonçalves Lagrifa.
Sindicato: SINDETELCO.
Nome: Manuel António Silva Torre.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos do Distrito de Évora - USDE/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Adriano Jorge Pires Seixas Sousa - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Armando José Galhanas Ramalho - Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas.

Bruno Alexandre Gordo Ferreira - Sindicato dos Trabalhadores da Construção Cerâmica Mármores e Cimento do Sul e Regiões Autónomas.

Cátia Sofia Palmeiro Gonçalves - Sindicato das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul.

David João Zorro Pinto Guerra - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

Frederico Jorge Pavia Campos - Sindicato dos Trabalhadores do Comercio Escritórios e Serviços de Portugal.

João Carlos Pardal Fernandes - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Luis Miguel Palaio Vidigal - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.

Margarida Isabel Silvestre Pereira - Sindicato dos Professores da Zona Sul.

Maria Cristina Vilão Carochinho - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

Maria Margarida Vicente Serra - Sindicato dos Trabalhadores do Comercio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Mariana Gertrudes Freira Recto - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Rui Jorge Felício Palminha - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Sérgio José Freire da Silva - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

Simão Pauzinho Marques - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul.

Tiago André Hortelão Aldeias - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul.

Valter Ricardo Borralho Lóios - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 e 9 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Sérgio Rui Martins Carvalho
Fernando Gabriel Dias Curto
Domingos Manuel Dias Morais
Jorge Manuel Simões Varela Buga
Carlos Alberto Costa Pereira Simões Ferreira
José António do Vale Vieira
José Miguel Maximiano Gonçalves Ferreira
Gisela Alexandra Silva Gourgel
Ricardo Miguel da Silva Martins Ribeiro Barreto
Domingos António Botelho da Cruz
Óscar Miguel Sobral Silva
Rui Costa Pereira
José Fernando Pinto Lopes
João António Filipe Castanheira
Vítor Manuel Caldas Silva
Carlos Manuel Rebelo Carecho
Álvaro Manuel Vilar da Silva
Filipe Manuel Bimba Antunes
Pedro Gonçalves Guerra
Carlos Alberto Baltazar Lopes Saraiva
Pedro Cristiano Ferreira da Costa
Carlos Manuel Santos Dias Rui Lapa Fernandes

André Filipe Antunes Lopes
Miguel Bruno Jorge Ferreira Serra
Bruno Ricardo Patrício Santos
Renato Alberto Santos Ferreira
Vítor Miguel de Almeida Martins
Marco Paulo Patrício de Andrade
João Pedro Marques Oliveira Amorim
Paulo Sérgio Torres Lima
José Fernando Tavares Dias Feliciano
Nino Válter Cabreirinho Pereira Fonseca Taveira
Micael dos Santos Rodrigues
Alexandre Miguel Morcela Oliveira
António Garcia Pereira
Pedro Manuel Banelo Jorge
Gonçalo Miguel Lopes Godinho
Pedro Manuel da Silva Dinis
Cláudio Miguel Pavão de Sousa
Miguel António Pinto Felismino
Afonso Manuel Matias dos Santos
Paulo Jorge Mateus da Cruz
Carlos Albertos Alves Marques
Ricardo Manuel Gaspar Mourato
Ricardo Jorge Silva Carvalho
Vítor Manuel Rodrigues Eugénio
Evandro Carreiro Teixeira
Pabulo Manuel Gouveia Freitas
Sancho Eusébio Gonçalves Teixeira
José Nelson Nóbrega
Suplentes
Sérgio Manuel Viveiros Aveiro
Sérgio Manuel Natividade Pastor
Vítor Jorge Moreira Torcato Constantino Machacaz
Henrique Paulo Marques Maria
Arnaldo Manuel Perpétuo Lopes
Ângela Marina Vieira Marques
Ernesto José Pereira Morais

Pedro Miguel Barbosa de Carvalho
Pedro José Moreira Ribeiro
Sérgio António Loureiro Duarte da Costa
Mário Maciel Perestrelo Marques
Nelson Ricardo de Assunção Lima
Dino José Correia Caetano
Hugo Ricardo dos santos Ribeiro
Manuel José Pinho da Silva
David Maciel Lopes Reis
Paulo Miguel Pinho da Silva
João Fernandes da Silva
Bruno Miguel Oliveira Ferreira
Ricardo Alexandre Prates da Costa
David Samuel Aguiar Coelho
Ernâni Paulo Queirós Dinis Batista
Pedro Tiago Gonçalves da Guia
Ana Carla de Almeida Carneiro
Pedro Miguel Coelho Barata Quitério
Ricardo Jorge Marques Colaço
Diogo Leonel Pinto Duarte
José Bruno da Silva Pereira
Bruno Miguel Cunha da Silva
Frederico Lopes Tavares Rolo Gameiro
Pedro Manuel Moita Parreira
Gonçalo Miguel Marques Evangelista
Arnaldo Ramalho Belo
Gonçalo Jorge Mendes Martins
Erica Romão Amaral
António José Gonçalves Furtado
Adelino dos Reis Morais Conde
Bruno Miguel Oliveira Costa
Florêncio Miguel Mascarenhas Filipe
João Daniel Maltez de Jesus
Cláudio Eduardo Piçarra Cabeleira
Nuno Miguel de Sousa Damas
José Bernardino Gonçalves Pereira

Igor Manuel Ribeiro da Silva de Barros
José Manuel Gonçalves Pereira
Marco Paulo Abreu dos Santos
Paulo Henrique da Cunha Dias
João Álvaro Brasil Paiva Canto
Marco Alexandre Silva Rovoredo
Francisco José de Sousa Perez
Enia Cristina Casimiro Fontes
Luís Miguel Botelho Pedro
Emanuel Pavão de Sousa
José Manuel Gomes Jesus
Roberto Carlos Silva Henriques
Jorge Miguel Arruda Franco
Sérgio Rodrigues de Freitas
António Norberto Nunes Vieira
José Alberto Colaço Ribeiros
Cláudio Vitorino Oliveira Ornelas
Márcia Rubina Pereira Mendonça
Nelson Roberto Morais Conde
Ivo Frutuoso Espírito Santo Martins
Marco Paulo Cabral Rodrigues
José Marco Jesus Barreto
Décio Marino Oliveira Teixeira
Rogério Sabino Catanho Nóbrega
Duarte Nuno Teixeira da Silva
António Agostinho Ferreira Taborda

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Estado e de Entidades do Sector Público - STEESP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 1 de julho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Manuel Jesus Carvalho - Secretário-geral
Joaquim Fernando Ferrenha da Rocha
Carlos José Carvalho Ramos
Luísa Maria Marques Ribeiro Carneiro
João Manuel Gonçalves Brito - Tesoureiro
Lucinda Fátima Almeida Rodrigues
Maria Celeste Oliveira Nunes
Alcino Manuel da Costa Oliveira
Laura Maria Oliveira Ferreira
Paulo Alberto Pimparel Parreira
Paulo Rogério Santos Alves
Eduardo Mário Ferreira Gomes
Vítor Manuel Alves Raimundo
Sandra Costa Gomes Rodrigues Gonçalves Silva
Marco André Gonçalves Nogueira
Paulo Jorge Silva Carvalho
Maria Adelaide Fernandes Dias Pinho
Joaquim Pinto Rocha
João Maria Teixeira Oliveira
Fernanda Maria Ferreira Loureiro
Maria Arminda Ferreira Augusto da Silva
Rui Manuel Moreira da Silva

Maria da Graça Aguiar Pinho Pinhal Carvalho
Jesuíno Paulo Monteiro Soares
António José Barbedo da Rocha Botelho
José Guimarães da Rocha
Licínio Carlos Shurman da Silva
José Carlos M. da Costa
Nuno Miguel Rocha Santos
Francisco Fernando Andrade Costa
Paulo Nuno da Silva Oliveira
Carlos Rúben Silva Martins Pereira
Maria Helena Silva Guedes
Alberto da Silva Martins
Ana Sofia da Silva Ramos
Rui Filipe da Silva
Cláudia Sofia Tavares Oliveira Gomes
Maria da Conceição Pereira Santos
Maria de Fátima Lameirinhas Moutinho
Manuel Gonçalves Alves
José Luis Martins A. Lima
Vítor Manuel Brízida Martins
Filipe da Silva Cação
Arménio Vieira Paiva Leites
José Manuel Monteiro

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de junho de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2002.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, objeto e sede

Artigo 1.º

(Constituição e duração)

É constituída ao abrigo das disposições legais sobre direito de associação e sobre associações de empregadores, para vigorar por tempo indeterminado, uma associação privada denominada Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS, designada abreviadamente por APPS, representativa da actividade dos serviços.

Artigo 2.º

(Sede e âmbito territorial)

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua Castilho, 14.
2- A associação tem âmbito nacional.

Artigo 3.º

(Objeto)

A associação tem por objeto:
a) Defender e promover os legítimos interesses dos empresários seus associados;
b) Representar o sector de actividade no que respeita aos aspetos de carácter socioprofissional, técnico e financeiro, conducente ao desenvolvimento económico, modernização e competitividade;
c) Promover a formação profissional dos empresários e respetivos trabalhadores;
d) Promover acções conducentes ao reforço e à modernização do tecido empresarial, enquadradas ou não em sistemas de incentivos apoiados pelos organismos oficiais competentes, através do Estado Português ou da União Europeia;
e) Celebrar, na sua qualidade de associação patronal, convenções colectivas de trabalho com organismos sindicais representativos de sectores de actividade dos serviços;

f) Cooperar com a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo em todos os aspetos que resultem da adesão a esta estrutura associativa.

Artigo 4.º

(Competência)

1- No cumprimento dos objetivos traçados no artigo anterior, compete especialmente à associação:

a) A representatividade do conjunto dos associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais do sector dos serviços, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;

b) Colaborar com entidades públicas ou privadas para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais do sector que representa.

2- Compete, ainda, à associação, por si ou através de uniões ou federações com fins idênticos aos da associação, em que esteja ou venha a estar filiada:

a) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades económicas representadas, suas condições de trabalho e segurança;

b) Promover a auto regulação do exercício das actividades do sector de serviços representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu nome;

c) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para o sector de actividade que representa;

d) Incentivar e apoiar os associados na prossecução das suas actividades e contribuir para uma melhor formação profissional;

e) Estudar e defender os interesses das pequenas e médias empresas do sector, por forma a garantir-lhes adequada proteção;

f) Integrar-se em uniões, federações ou confederações com fins idênticos aos da associação;

g) Promover, em geral, a defesa dos interesses e direitos relativos ao sector de serviços que representa, promovendo e praticando quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente celebrando convenções colectivas de trabalho e prestando serviços de interesse comum aos associados ou criando protocolos com instituições públicas ou privadas para esse efeito.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

(Categorias de associados)

1- Existem duas categorias de associados: efetivos e honorários.

2- São associados efetivos todas as pessoas singulares ou colectivas que tenham estabelecimento ou sede no território nacional e que se dediquem a actividades de prestação de serviços.

3- Os associados honorários poderão ser pessoas singulares ou colectivas que, independentemente de estarem ou não estabelecidos na área de intervenção da APPS, tenham contribuído para a dinamização da mesma.

Artigo 6.º

(Admissão de associados)

1- A admissão dos associados efetivos far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

2- O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer desta associação, quer daquelas em que esteja ou venha a filiar-se.

3- As empresas em nome coletivo serão representadas por um dos seus administradores ou gerentes ou por pessoa a quem tenham sido formalmente conferidos poderes de administração ou gerência.

4- A admissão dos associados honorários far-se-á por deliberação da assembleia geral, mediante proposta da direção.

Artigo 7.º

(Direitos dos associados)

1- Constituem direitos dos associados efetivos:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação, quando existam;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas do trabalho;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação;

h) Desistir da qualidade de associado, desde que apresente, por escrito, o seu pedido de demissão, e sem que haja direito a qualquer reembolso.

2- Constituem direitos dos associados honorários:

a) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

b) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados efetivos)

São deveres dos associados efetivos:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e/ou das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias, e bem assim as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Contribuir para o bom nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua ação.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associados efetivos)

1- Perdem a qualidade de associados efetivos:

a) Os que deixarem de exercer a actividade representada pela associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante doze meses consecutivos e não as liquidarem dentro do prazo que, por carta registada, lhes for notificado;

d) Os que sejam expulsos por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de comprovada má-fé e atentatórias do prestígio da associação, nos termos estatutariamente previstos.

2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associados deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direção e liquidar todas as suas obrigações perante a associação.

3- No caso da alínea *c)* do número 1, poderá a direção decidir a readmissão uma vez liquidado o débito ou acordado um plano de pagamento do mesmo.

CAPÍTULO III

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

(Órgãos associativos)

1- São órgãos da associação: a assembleia geral, a direção, e o conselho fiscal.

2- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de quatro anos, podendo ser reeleitos para o mesmo órgão, por mandatos sucessivos.

3- Nenhum associado pode, no mesmo mandato, ocupar mais do que um cargo eletivo.

4- Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

5- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da associação até à realização de novas eleições.

6- Findo o período do mandato, os membros dos cargos sociais manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

7- Quando algum dos órgãos sociais estiver reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada no prazo máximo de dois meses uma assembleia geral para eleição dos associados que preencherão as vagas existentes até ao final do período do mandato em curso.

Artigo 11.º

(Forma de eleições)

1- A eleição será feita em escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

2- As eleições efetuar-se-ão até 30 de novembro do ano que antecede o início do mandato, devendo as listas de candidatura para os órgãos associativos ser subscritas pelos candidatos.

3- A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direção da associação, ou pela direção da associação de grau superior na qual esteja filiada a presente associação ou, ainda, por associados em número mínimo de 20 % dos associados com direito de voto.

4- Com a apresentação de candidaturas, os proponentes indicarão o associado que representará a respetiva lista na comissão eleitoral.

5- Aquando da elaboração das listas eleitorais, os associados que sejam pessoas colectivas deverão indicar os seus representantes para integrar os órgãos sociais os quais, uma vez eleitos, apenas podem ser substituídos se tiverem renunciado ao mandato, sido destituídos, exonerados ou perdido a qualidade que possuíam na pessoa coletiva que os indicou, com ressalva do número 8.

6- Em casos excecionais e devidamente fundamentados, poderá ser aceite pelo órgão social respectivo, fora dos casos previstos no número anterior, a alteração do representante da pessoa coletiva.

7- Perde o direito ao desempenho do mandato para que foi eleito o membro de qualquer dos órgãos sociais cuja empresa que represente deixe de estar inscrita na associação.

8- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representado, no caso de pessoas colectivas, conservará aquele o mandato até à realização de novas eleições, desde que ratificada essa continuidade por decisão conjunta da mesa da assembleia e da direção.

9- As candidaturas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa até sessenta dias antes da data mencionada no número 2, dispondo qualquer das direções dos três dias úteis seguintes, se houver lugar à aplicação da primeira parte do número 3.

10- Até 30 dias antes da data designada para o acto eleitoral, o presidente da mesa e os representantes das listas, constituídos em comissão eleitoral, verificarão a regularidade das candidaturas apresentadas.

11- Nos três dias úteis seguintes ao termo do prazo previsto no número anterior, poderão ser promovidas substituições de candidatos rejeitados pela comissão eleitoral.

12- A comissão eleitoral organizará, no prazo máximo de dois dias úteis seguintes ao termo do prazo previsto no número anterior, uma relação das candidaturas aceites, que será rubricada pelo presidente da mesa ou quem o substitua, nos termos estatutários, e afixada na sede, servindo ainda para verificação do acto eleitoral.

13- No prazo de trinta dias a contar da data de eleição, deve o presidente da mesa remeter ao ministério responsável pela área laboral a identificação dos eleitos para a direção, acompanhada de cópia da ata da assembleia geral, nos termos legalmente previstos.

14- Os membros eleitos para os diversos cargos tomarão posse entre os dias 1 a 10 de janeiro.

15- No caso de eleições antecipadas os membros tomarão posse entre o 4.º e o 15.º dias contados da data em que se realizou a eleição.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 12.º

(Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos inscritos na associação até sessenta dias antes da realização de cada reunião. Entende-se estar no pleno gozo dos seus direitos o associado que não seja devedor de qualquer quantia á associação.

2- Cada associado tem direito a um voto.

3- Os associados que sejam pessoas colectivas designarão representante mandatado para o efeito por credencial devidamente assinada e carimbada, a exibir no acto em que o representante intervenha devendo este, de igual modo, ser portador de documento de identificação.

4- A mesa da assembleia geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

5- Incumbe ao presidente convocar as assembleias, dirigir os respetivos trabalhos e exercer todas as demais funções decorrentes dos estatutos e da lei.

6- O vice-presidente substituirá o presidente, nas suas faltas e impedimentos, podendo essa substituição ser feita também pelo secretário nos casos da falta simultânea dos dois.

7- Cabe ao secretário auxiliar o presidente e assegurar a realização das tarefas administrativas respeitantes à assembleia geral.

Artigo 13.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos presentes estatutos;

c) Aprovar, alterar e revogar os regulamentos internos da associação;

d) Definir as linhas gerais de atuação da associação, mediante proposta da direção;

e) Discutir e votar anualmente o relatório de gestão e contas, o orçamento e programa de actividades, e apreciar o parecer do conselho fiscal;

f) Deliberar, sob proposta da direção, sobre o montante das jóias e/ou das quotas;

g) Deliberar, sob proposta da direção, sobre a admissão de associados honorários;

h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas legal ou estatutariamente.

Artigo 14.º

(Atribuições da mesa)

São atribuições da mesa:

a) Convocar a assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos, nos termos previstos no artigo 11.º números 10 a 12 dos presentes estatutos;

c) Dar posse aos órgãos associativos, nos termos previstos no artigo 11.º número 14 dos presentes estatutos;
d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
e) Rubricar e assinar o livro de atas da assembleia geral.

Artigo 15.º

(Convocatória e agenda)

A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua nos termos previstos nos presentes estatutos, e por meio de comunicação postal ou electrónica, com a antecedência mínima de 15 dias, excepto quando funcionar para os fins previstos no artigo 34.º e no artigo 35.º, designando-se sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

Artigo 16.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente:
a) Até ao dia trinta de novembro, uma vez de quatro em quatro anos, para a eleição da mesa, da direção e do conselho fiscal;
b) Até ao final do mês de março de cada ano, para os efeitos previstos na alínea *e)* do artigo 13.º
2- Extraordinariamente a assembleia geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direção ou do conselho fiscal, ou, ainda, a pedido fundamentado subscrito por um mínimo de 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.
3- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número, ressalvadas as situações previstas no artigo 34.º e no artigo 35.º Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.
4- Os membros presentes na assembleia geral terão de se fazer acompanhar de documento de identificação bem como de declaração emitida por legal representante do associado pessoa coletiva que representam, quando for o caso. A falta de documento de identificação poderá ser suprida pelo conhecimento pessoal da mesa da assembleia geral.
5- Salvo em assembleias eleitorais, poderá ser promovida a realização de assembleias gerais com recurso alternativo ou simultâneo a meios telemáticos, devendo a associação assegurar a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.
6- No caso previsto no número anterior, deverão ser apresentadas ao presidente da mesa as cartas de representação dos associados pessoas colectivas, ou o documento de identificação dos associados pessoas singulares, consoante o caso.
7- As convocatórias deverão mencionar a possibilidade de os associados participarem através de recurso a meios telemáticos, quando seja o caso.
8- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto nos artigos 34.º e 35.º, serão tomadas por maioria absoluta de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão em ata, assinada pelos componentes da mesa.
9- Nas reuniões da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respetiva ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 17.º

(Composição)

1- A direção da associação é composta por três elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, e um tesoureiro.
2- Com os membros efetivos serão ainda eleitos para a direção dois membros suplentes, para o preenchimento das vagas que ocorram durante o mandato.
3- Se, por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

4- Verificando-se a vacatura do cargo de presidente, será este substituído pelo vice-presidente, até ao final do mandato. Verificando-se a vacatura dos dois cargos mencionados, serão substituídos até ao final do mandato pelo director efectivo e suplentes, em termos que definam entre si.

Artigo 18.º

(Competência)

Compete à direção:

a) Gerir a associação, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;

c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados efetivos, propondo ainda à assembleia geral a admissão de associados honorários;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

e) Submeter à assembleia geral o plano anual de actividades e o orçamento, bem como, após parecer do conselho fiscal, o relatório e contas;

f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e/ou das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;

g) Propor à assembleia geral a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns, ouvidos os membros do conselho fiscal;

h) Negociar, concluir e assinar convenções colectivas de trabalho;

i) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

j) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;

k) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos presentes estatutos e regulamentos da associação, quando existam, e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação.

Artigo 19.º

(Atribuições do presidente da direção)

1- São, em especial, atribuições do presidente da direção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões da direção;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores das actividades da associação;

d) Orientar superiormente os respetivos serviços;

e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

2- O presidente é substituído pelo vice-presidente nas suas ausências ou impedimentos, exercendo este as funções por aquele delegadas.

Artigo 20.º

(Reuniões e deliberações)

1- A direção da associação reunirá sempre que julgue necessário, a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de atas.

3- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da associação, quando existam estes.

4- São isentos de responsabilidade os membros da direção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respetiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

Artigo 21.º

(Vinculação)

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro se se tratar de documentos respeitantes a numerário e contas.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer outro membro da direção ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 22.º

(Composição)

1- O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

2- Com os membros efetivos será ainda eleito para o conselho fiscal um membro suplente, para o preenchimento de vaga que ocorra durante o mandato.

Artigo 23.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar e fiscalizar as contas da associação;

b) Participar ao presidente da mesa da assembleia geral qualquer irregularidade detectada na contabilidade ou em qualquer acto de gestão financeira praticado pela direção;

c) Emitir parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia geral;

d) Emitir parecer sobre a tabela de jóias e/ou das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;

e) Emitir parecer sobre a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins comuns;

f) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos vigentes, quando existam.

Artigo 24.º

(Atribuições do presidente do conselho fiscal)

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de atas do conselho fiscal;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação, quando existam estes.

Artigo 25.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada semestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção da associação.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos dos titulares presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3- As deliberações constarão do respectivo livro de atas.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 26.º

Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias e/ou quotas pagas pelos associados;

b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;

c) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Artigo 27.º

Não deverão existir em caixa quantias superiores a 500,00 €, devendo os valores ser depositadas à ordem da associação, em qualquer instituição bancária, com sede, filial ou agência em Lisboa.

Artigo 28.º

Constituem despesas da associação:
a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos, se existentes estes;
b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direção.

Artigo 29.º

O disposto neste capítulo aplica-se a qualquer associação de grau superior, na qual se filie a presente associação, e para a qual se transfiram as suas receitas e despesas, nos termos do respectivo protocolo de adesão, aplicando-se em tal caso o que, a este título, esteja previsto nos respetivos estatutos.

CAPÍTULO V

Disciplina associativa

Artigo 30.º

As infrações cometidas pelos associados efetivos contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção, serão punidas da forma seguinte:
1.º Advertência;
2.º Suspensão de direitos e regalias, até seis meses;
3.º Expulsão.

Artigo 31.º

1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direção, com excepção da expulsão, que é da competência da assembleia geral, nos termos referidos no número 4.
2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada, a qual lhe será notificada por escrito, e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar a sua defesa.
3- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar qualquer outro meio de prova.
4- Sem prejuízo da exclusão automática prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 9.º, a pena de expulsão é da competência da assembleia geral, sob proposta da direção, apenas podendo ser aplicada em caso de grave violação dos deveres correspondentes ao associado em causa.
5- A aplicação da sanção de suspensão terá por efeito automático a suspensão do exercício de todos os direitos sociais, incluindo o direito de eleger e ser eleito para os órgãos sociais, durante o período em causa.
6- A sanção de suspensão de todos os direitos de associado será automaticamente aplicada àqueles que, ao fim de 6 meses com a quota em débito, não regularizem a situação até 60 dias após receber aviso da associação nesse sentido, por qualquer meio idóneo passível de registo.
7- Podem ser preventivamente suspensos, por deliberação da direção e até decisão definitiva pela assembleia geral, os mandatos dos membros dos órgãos sociais da associação que sejam objeto de processo disciplinar visando a aplicação da pena de expulsão.

Artigo 32.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação, bem como desta a associação de grau superior, na qual se filie ou esteja filiada a presente associação, e para a qual se transfiram as suas receitas e despesas, nos termos do respectivo protocolo de adesão, como previsto no artigo 29.º, poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 30.º, sem prejuízo da consignada no artigo 9.º, número 1 alínea *c)*.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 33.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 34.º

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral para o efeito do disposto no número anterior deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 35.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de 75 % do número total de associados e que tenha sido expressamente convocada para o efeito com o mínimo de trinta dias de antecedência.

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património social disponível, o qual não poderá ser distribuído pelos associados. Supletivamente, funcionará como comissão liquidatária a direção em exercício.

Artigo 36.º

É gratuito o exercício dos cargos sociais, mas os seus membros poderão ser reembolsados de despesas que por via deles efetuarem, desde que devidamente justificadas e documentadas, por força das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

Artigo 37.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

Artigo 38.º

Os presentes estatutos entram em vigor com a respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 6 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Prestadores de Serviços - APPS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente	AFR - Contabilidade, L.da
	Repr. por Alda Anjos Dias Filipe
Vice-presidente	Marçal Batista de Morais, L.da
	Repr. por Salvador Marçal Batista de Morais
Diretor efetivo	Contas e Resultados Contabilidade, Fiscalidade e Gestão, L.da
	Repr. por Vítor Alexandre Lopes Pereira Vicente
Diretor efetivo	Fifo Economistas, L.da
	Repr. por José Mário Pinto Saraiva Martins
Diretor efetivo	Softstan - Serviços de Manutenção Informáticos, L.da
	Repr. por José Manuel Lourinho Lamosa Pereira

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ALISP - Associação Livre dos Suinicultores Portugueses - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de maio de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - SMUR, SA, representada pelo Sr. Vítor Menino.
Vice-presidente - Soc. Agropecuária Sete Cidades, L.da, representada pelo Sr. João Santos.
Tesoureiro - Alípio & Filhos - Soc. Agropecuária, L.da, representada pelo Sr. Sérgio Marques.
Secretário - Raporal, SA, representado pelo Sr. Gonçalo Pimpão.
Vogal - Manuel Querido - Comércio de Suínos, L.da, representado pelo Sr. Gonçalo Querido.
Vogal - Agrantunes - Soc. Agropecuária, L.da, representada pelo Sr. Luis Antunes.
Vogal - Porsicuni, L.da, representada pelo Sr. João Correia.

Suplentes:

Sapor, L.da, representado pelo Sr. Ulisses Antunes.
Valorgado Agricultura e Pecuária, L.da, representada pela Sr.ª Vanda Morgado.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Tintas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Luís Coelho, em representação de Tintas Robbialac, SA.
Vice-presidente - Sérgio Costa Bettencourt, em representação de Sika Portugal, SA.
Tesoureiro - Rui Ribeiro, em representação de Divercol - Indústrias Químicas, L.da
Vogal - Pedro Cerquinho da Fonseca, em representação de CIN - Corporação Industrial do Norte, SA.
Vogal - Rui Campos, em representação de Tintas Titan, SA.
Vogal - José Pedro Barbosa, em representação de PPG Dyrup, SA.
Vogal - José David Pereira, em representação de Tintas Douro, SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Comerciantes dos Concelhos de Coruche e Salvaterra de Magos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Pereira Rouxinol & Companhia, Sociedade Distribuidora de Combustíveis Lubrificantes e Gás, L.da, representada pelo Eng.º Vítor Manuel Pereira Rouxinol.

Tesoureiro/diretor executivo - Belas Contas, Contabilidade Fiscalidade e Gestão, Unipessoal, L.da, representada pelo Dr. António José dos Santos Rosa.

Secretário - José Farinha Bernardino, empresário em nome individual.

Vogal - António Abílio Matilde L.da, representada pelo Eng.º Joaquim Jorge Gonçalves de Oliveira.

Vogal - Agência Funerária de Coruche, L.da, representada por Manuel Firmino.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER, eleitos em 7 de maio de 2021 para o mandato de três anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - J. Justino das Neves, SA.
Representante - António dos Santos Vieira substituído por Carolina Maria Henriques Neves Vieira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Generali Seguros, SA (anteriormente denominada Seguradoras Unidas, SA) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 10 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016.

Artigo 1.º

(Disposições gerais)

Os presentes estatutos regulam as atribuições, os direitos e os deveres da comissão de trabalhadores da Generali Seguros, SA, que possa vir a constituir-se, de acordo com estes estatutos e com a lei.

Assembleia-geral de trabalhadores

Artigo 2.º

(Assembleia-geral de trabalhadores)

1- Constituem a assembleia-geral de trabalhadores da Generali Seguros, SA todos os trabalhadores da empresa que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- Para efeitos do número anterior, não se consideram trabalhadores da Generali Seguros, SA os que, embora nela prestem serviços, tenham o seu contrato de trabalho estabelecido com outra empresa, ainda que associada.

3- É assegurada a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores que integram a respetiva assembleia-geral de trabalhadores, não sendo permitida qualquer discriminação baseada no género, raça, idade, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais ou religiosas ou qualquer outro facto que atente contra os direitos fundamentais da humanidade.

Artigo 3.º

(Competência)

1- Compete à assembleia-geral de trabalhadores:

a) Aprovar os presentes estatutos e suas posteriores alterações, nos termos do disposto no «Regulamento Eleitoral para a CT» com as devidas adaptações;

b) Eleger a comissão de trabalhadores (CT) e destituí-la a todo o tempo, nos termos legais e estatutários;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o conjunto dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 4.º

(Convocação da assembleia-geral de trabalhadores)

1- A assembleia-geral de trabalhadores pode ser convocada:

a) Pela CT, sempre que se mostre necessário ouvir os trabalhadores e saber das suas posições acerca de matérias consideradas relevantes;

b) Pelo mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 5.º

(Prazos para a convocatória)

1- A assembleia-geral de trabalhadores será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio dos meios de divulgação adequados, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, os locais e a hora de início.

2- Na hipótese prevista na alínea *b)* do artigo anterior, a CT deve fixar a data do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

Artigo 6.º

(Assembleia descentralizada)

1- A assembleia-geral de trabalhadores poderá realizar-se na sede da empresa, por via remota com recurso a meios eletrónicos ou de forma descentralizada e com igual ordem de trabalhos, sob a orientação da CT, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto das assembleias.

2- Nos locais de trabalho descentralizados, quando a CT não puder fazer-se representar, a assembleia será dirigida por mesa a constituir por três elementos, sendo um indicado pela CT e os outros escolhidos pelos trabalhadores, funcionando um como presidente da mesa e os restantes como vogais.

Artigo 7.º

(Deliberações da assembleia-geral de trabalhadores)

1- A assembleia-geral de trabalhadores delibera sempre validamente, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para a deliberação sobre a destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 8.º

(Sistema de votação em assembleia-geral de trabalhadores)

1- O voto é sempre direto, sendo permitido o recurso a meio eletrónico, salvaguardadas as disposições da lei e destes estatutos.

2- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições da CT e das suas subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, eleição ou destituição de pessoas.

3- A assembleia-geral de trabalhadores ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Comissão de trabalhadores

Artigo 9.º

(Natureza)

1- A CT é a organização de todos os trabalhadores da Generali Seguros, SA, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da empresa, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT e as suas subco-

missões exercem em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3- A CT poderá integrar uma comissão coordenadora, conforme o definido na lei.

Artigo 10.º

(Sede da CT e subcomissão)

1- A CT exerce a sua ação em todos os locais de trabalho da Generali Seguros, SA, e tem a sua sede no local onde se situa a sede social da empresa.

2- Caso existam, as subcomissões exercem a sua ação na área/estabelecimento respetivo e aí têm a sua sede.

Artigo 11.º

(Direitos da CT)

1- São direitos da CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controle de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

f) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

Artigo 12.º

(Deveres da CT)

1- No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres:

a) Respeitar a expressão democrática da vontade dos trabalhadores da empresa, apurada em conformidade com a lei e os presentes estatutos;

b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o seu desenvolvimento e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

c) Exigir da entidade patronal e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

e) Juntar esforços, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical da empresa para a prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

f) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 13.º

(Reuniões com o órgão de gestão da empresa)

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 14.º

(Direito à informação)

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as

informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 13.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 15.º

(Obrigatoriedade do parecer prévio)

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho, e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

i) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

j) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

k) Despedimento individual de trabalhadores;

l) Despedimento coletivo;

m) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 8 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, ou 15 dias se a sua complexidade o justificar.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 13.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT constitui contraordenação grave, conforme os termos da lei.

Artigo 16.º

(Finalidade do controle de gestão)

O controle de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

Artigo 17.º

(Conteúdo do controle de gestão)

1- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

4- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 18.º

(Participação na reestruturação da empresa)

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de terem acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciarem antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formularem sugestões e de deduzirem reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 19.º

(Tempo para o exercício de voto)

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 20.º

(Reuniões na empresa)

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias-gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias-gerais de trabalhadores e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 21.º

(Ação da CT no interior da empresa)

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições a direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

Artigo 22.º

(Direito de afixação e distribuição de documentos)

1- A CT tem o direito de afixar informação relativa aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 23.º

(Direito a instalações adequadas e a meios técnicos e materiais)

O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao bom desempenho das suas atribuições.

Artigo 24.º

(Crédito de horas)

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei.

Artigo 25.º

(Autonomia e independência da CT)

A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.º

(Cooperação com os sindicatos)

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT cooperará com as estruturas sindicais representativas dos trabalhadores da empresa.

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 27.º

(Composição)

1- A CT é um órgão colegial e é composta por 5 a 7 membros ou conforme o definido na lei.

2- O mandato da CT cessará desde que mais de metade dos seus membros tenham renunciado, haja destituição e sempre que esteja esgotada a possibilidade de substituição.

Artigo 28.º

(Substituição de elementos da CT)

Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir.

Artigo 29.º

(Duração do mandato)

O mandato da CT é de 3 anos.

Artigo 30.º

(Perda de mandato)

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar a três reuniões, definidas no artigo 32.º, seguidas ou interpoladas, e não tenha comunicado à CT previamente a sua substituição.

2- Quando houver perda de mandato, nos termos do número anterior, a sua substituição faz-se por iniciativa da CT nos mesmos termos do artigo 28.º

Artigo 31.º

(Poderes para obrigar a CT)

1- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções, e em conformidade com a representatividade das listas que a integram.

2- Excetuam-se situações de comprovada urgência, em que poderão constar apenas duas assinaturas, desde que tenha sido obtido o acordo da maioria, por registo escrito (*e-mail, fax* ou outro).

Artigo 32.º

(Reuniões da CT)

1- A CT reunirá quinzenalmente com prévia ordem de trabalhos.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificativos.

3- Serão lavradas atas das reuniões da CT, que devem ser assinadas por todos os membros presentes.

Artigo 33.º

(Organização)

1- A CT poderá ter um coordenador.

2- O coordenador será designado entre os membros da lista mais votada.

Artigo 34.º

(Deliberações)

1- As deliberações da CT são válidas desde que tomadas pela maioria dos seus membros.

2- Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respetiva ata as razões do seu voto.

3- Em caso de empate o desempate será feito pelo voto de qualidade do coordenador.

Artigo 35.º

(Financiamento)

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:
a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
2- Em caso de extinção da CT o respetivo património reverte a favor da CIL - Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa

Artigo 36.º

(Comissões coordenadoras)

1- A CT pode articular as suas ações com as comissões de trabalhadores de outras empresas de seguros e afins do setor económico, para constituição de uma comissão coordenadora do grupo/setor.
2- Com vista ao reforço da intervenção dos trabalhadores, a CT poderá aderir à Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa.

Artigo 37.º

(Sub-comissões)

As subcomissões existentes ou a constituir, elaborarão estatutos próprios em conformidade com os presentes estatutos e a lei geral.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 38.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se segue:

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 39.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da Generali Seguros, SA que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

Artigo 40.º

(Princípios gerais sobre o voto)

1- O voto é direto e secreto.
2- É permitido o voto por recurso a meio eletrónico nos termos do previsto no Regulamento Eleitoral, salvaguardadas as disposições da lei e destes estatutos.
3- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
4- É também permitido o voto por correspondência a todos os trabalhadores em cujo local de trabalho não seja constituída mesa de voto.
5- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional.

Artigo 41.º

(Comissão eleitoral)

1- Até três meses antes do final do mandato da CT, é eleita em assembleia geral de trabalhadores a comissão eleitoral.
2- A comissão eleitoral é constituída por três elementos, um dos quais é presidente, e ainda por um representante de cada uma das candidaturas concorrentes às eleições.

3- Os representantes das listas são indicados no ato da apresentação das candidaturas.

4- À comissão eleitoral (CE) cabe elaborar o caderno eleitoral, estabelecer o meio eletrónico a utilizar, o local e mesas de voto e horários de funcionamento da votação, fazer o apuramento dos resultados eleitorais, afixá-los e fazer as publicações obrigatórias.

5- As deliberações da CE são válidas desde que tomadas pela maioria de dois terços dos seus membros.

6- Os elementos que não concordem com a posição maioritária definida têm o direito de exarar na respetiva ata as razões do seu voto.

7- No caso de empate nas votações da CE, o seu presidente tem direito a voto de qualidade.

8- A CE cessa as suas funções com a tomada de posse da nova CT.

Artigo 42.º

(Caderno eleitoral)

1- A CE em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 43.º

(Convocatória da eleição)

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, meio eletrónico a utilizar, local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

Artigo 44.º

(Quem pode convocar o ato eleitoral)

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 45.º

(Candidaturas)

1- Podem subscrever listas de candidaturas à eleição da CT, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas deverão ser apresentadas até 15 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 46.º

(Rejeição de candidaturas)

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo de um dia a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e desconformidades detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo de 48 horas a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e desconformidades com o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitados por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 47.º

(Aceitação das candidaturas)

1- A CE divulgará as listas candidatas aceites até quinze dias antes do ato eleitoral.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 48.º

(Campanha eleitoral)

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que nesta última não haja campanha.

Artigo 49.º

(Local e horário da votação)

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- As mesas de voto abrem 30 minutos antes do período normal de trabalho e encerram 60 minutos após o termo deste.

5- Todos os trabalhadores impossibilitados de exercer o seu direito de voto no período referido no número anterior poderão votar por correspondência.

6- É permitido o voto por recurso a meio eletrónico, salvaguardadas as disposições da lei e destes estatutos.

Artigo 50.º

(Mesas de voto)

1- Podem ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.

2- A cada mesa física não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

4- Os trabalhadores de locais de trabalho com menos de 10 trabalhadores ou onde não tenha sido constituída mesa de voto têm direito a votar por correspondência ou por recurso a meio eletrónico, nos termos do previsto no Regulamento Eleitoral, salvaguardadas as disposições da lei e destes estatutos.

5- Será constituída mesa de voto única para todos os votos obtidos por meio eletrónico, conforme previsto no número 6 do artigo anterior.

Artigo 51.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, nomeados pela CE.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 52.º

(Boletins de voto)

1- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todas as tiverem, bem como a lista dos elementos que as integram, para uma mais fácil identificação.

2- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

3- A CE enviará, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

4- A CE enviará com a antecedência necessária, aos trabalhadores que se encontrem deslocados dos seus locais de trabalho, boletins de voto, quando solicitados.

5- A CE enviará, com a antecedência necessária, informação sobre o sistema de voto eletrónico.

Artigo 53.º

(Ato eleitoral)

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato da votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 54.º

(Votação por correspondência)

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE por correio interno ou pelos CTT, só sendo aceites os envelopes com carimbo do dia da votação ou do dia útil imediatamente anterior.

2- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», sem qualquer outra identificação. Este envelope deverá ser colocado dentro de outro envelope, com fotocópia do cartão de cidadão, devendo ser fechado de forma inviolável.

3- O envelope exterior deve ser assinado pelo votante e deve ser dirigido à CE da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberto.

4- O apuramento dos votos por correspondência deverá ser efetuado pela CE até 3 dias úteis após o encerramento das mesas de voto.

5- A CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida, no registo de presenças do caderno eleitoral global o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que o introduz na urna.

Artigo 55.º

(Voto eletrónico)

1- A votação poderá ser realizada por recurso ao voto eletrónico nos termos do previsto no Regulamento Eleitoral devendo ser assegurada o uso de uma plataforma que garanta a autenticidade e caráter secreto do voto de cada eleitor bem como a auditabilidade de todo o processo.

Artigo 56.º

(Valor dos votos)

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não

chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 54.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 57.º

(Abertura das urnas e apuramento)

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas de votação e são públicas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos até cinco dias úteis após as eleições.

Artigo 58.º

(Publicidade)

1- Durante o prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo referido no número anterior, a CE envia ao Ministério do Emprego e Segurança Social, ao ministério da tutela, bem como ao órgão de gestão da empresa, por carta registada, com aviso de receção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:

a) Cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes;

b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do Bilhete de Identidade, data de emissão e arquivo de identificação.

Artigo 59.º

(Recursos para impugnação da eleição)

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição nos termos da lei.

Artigo 60.º

(Destituição da CT)

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação, em assembleia-geral dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa com direito a voto.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 43.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário e votada de acordo com o artigo 7.º

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Outras deliberações

Artigo 61.º

(Outras deliberações por voto secreto)

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Artigo 62.º

(Início de atividade)

A CT só pode iniciar a sua atividade após publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 4 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Generali Seguros, SA (anteriormente denominada Seguradoras Unidas, SA) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 10 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Ana Paula Silva Amaral.
Pedro Franclim Cândido Graça.
Jorge Alexandre Matos Carneiro.
Francisco Rui Nogueira Passos.
Ana Rita da Silva Ferreira Nascimento Ventura.
Raquel Marisa Godinho Costa Rodrigues.
Ana Rita Rijo Páscoa.

Registado em 5 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de junho de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Afonso Manuel de Carvalho Pina.
José Manuel Pedro Fernandes Largo.

Registado em 11 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Instituto Superior Técnico - 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 em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de julho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no Instituto Superior Técnico.

«Para cumprimento do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que no dia 17 de outubro de 2023, se realizará no Instituto Superior Técnico, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Freguesia de Massamá e Monte Abraão - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na freguesia de Massamá e Monte Abraão, realizada em 22 de junho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2023.

Efetivo:

Alda Cristina Dias Carvalho.

Suplente:

Mário Fernando Moreira da Silva.

Registado em 6 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 162 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Microplásticos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Microplásticos, SA, realizada em 19 de junho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

Efetivos:

Ana Marta Amado Simões.
Filipa de Oliveira Pata.
Margarida Maria dos Santos Capela.

Suplentes:

Luís Pedro Neto Pereira.
Mariana Marques Mariano.
Joana Cardoso Azevedo.

Registado em 6 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.da, realizada em 20 de junho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

Efetivos:

Anabela do Nascimento Oliveira.
Mónica Manuela Silva Fernandes.

Suplentes:

António Carvalho Guardado.
Susana Margarida Pessoa Felamino.

Registado em 6 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 161 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.da, realizada em 21 junho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

Efetivo:

Nuno Miguel Bertier Imaginário.

Suplente:

Bruno Miguel Figueiredo Mendes.

Registado em 6 julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 162 do livro n.º 1.