

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 65/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 66/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santa Bárbara de Padrões e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 22
- Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Montargil e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 39
- Acordo coletivo de trabalho n.º 68/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alter do Chão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 56
- Acordo coletivo de trabalho n.º 69/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sabrosa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros ..... 72
- Aviso n.º 17/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 242/2016 entre o Município do Seixal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 89
- Aviso n.º 18/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 270/2016 entre o Município de Vila Real de Santo António e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA ..... 91

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

###### I - ESTATUTOS:

- Universidade do Algarve - Alteração ..... 93

## PRIVADO

### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

#### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) ..... 108
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 110
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros ..... 112
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul ..... 114
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil ..... 116
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) ..... 118

#### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global ..... 120
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global.... 151
- Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas - Revisão global..... 181
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global..... 229
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras..... 257
- Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global ..... 262
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado ..... 339
- Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras .. 381

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul - Eleição ..... 387

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

- Federação Portuguesa de Associações de Suicultores (FPAS) - Eleição ..... 388
- Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Eleição ..... 389
- APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Eleição ..... 390
- Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Substituição ..... 391
- Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER - Retificação ... 392

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- Castrol Portugal, SA - Alteração ..... 393

#### II – ELEIÇÕES:

- REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição ..... 407

### REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

#### I – CONVOCATÓRIAS:

- Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Convocatória ..... 408
- Aptivport Services, SA - Convocatória ..... 409
- MAHLE - Componentes de Motores, SA - Convocatória ..... 410

#### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Câmara Municipal de Vimioso - Eleição ..... 411
- Câmara Municipal de Vinhais - Eleição ..... 412
- Câmara Municipal de Bragança - Eleição ..... 413
- Câmara Municipal de Vila Flor - Eleição ..... 414
- Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Eleição ..... 415
- Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Eleição ..... 416
- Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Eleição ..... 417

**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](mailto:dsrcot@dgert.mtsss.pt).

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 65/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha 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 para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a União das Freguesias de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha (Alenquer) 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 União de Freguesias de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha, 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 8 (oito) trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### 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, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### 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.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

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

2- Compete 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### Isenção de horário

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

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

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

#### Cláusula 13.ª

##### Trabalho noturno

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

#### Cláusula 14.ª

##### Limites do trabalho suplementar

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

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

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121.º 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, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

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

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

6- 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.

7- 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

##### Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.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 18.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 19.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 20.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 21.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 máximo que estiver fixado;

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 22.<sup>a</sup>

### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições Gerais

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### 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 24.<sup>a</sup>

### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

- iv)* Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
- v)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
- vi)* Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;
- vii)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- ix)* Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- x)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- xi)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### 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 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

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

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

c) Medidas de 1<sup>os</sup> 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 27.<sup>a</sup>

##### **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 28.<sup>a</sup>

#### 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 29.<sup>a</sup>

#### 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 \_\_\_\_\_, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.
- 4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### 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 31.<sup>a</sup>

#### Crédito de Horas

- 1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.
- 2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.
- 4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.
- 5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
- 6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**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 33.<sup>a</sup>**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 26.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

3- Sem prejuízo do disposto na Cláusula 27.<sup>a</sup> (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 34.<sup>a</sup>

###### 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 35.<sup>a</sup>

###### 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 24.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto Cláusula 32.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

*h)* Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

*i)* Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

*j)* Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

*k)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

*l)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

*m)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

*n)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

*o)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **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 38.<sup>a</sup>

##### **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 39.<sup>a</sup>

##### **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 40.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Banheiros**

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 banheiros, para uso dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **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 42.<sup>a</sup>

##### **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 43.<sup>a</sup>

##### **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 44.<sup>a</sup>

##### 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 45.<sup>a</sup>

##### 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 46.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposos

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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

Alenquer, 8 de Maio de 2023.

Pela União das Freguesias de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha:

*Sr. Luís Miguel do Rosário Cipriano*, na qualidade de Presidente da União das Freguesias de Aldeia Galega da Merceana e Aldeia Gavinha.

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

*António Manuel Rodrigues Magalhães*, 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.

*Elsa Maria Germano Paiva Arruda*, 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 11 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 76/2023, a fls. 53 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 66/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santa Bárbara de Padrões 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 Santa Bárbara de Padrões 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 Santa Bárbara de Padrões, 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 cinco trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 127/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 19/2016 de 28/01/2016 e 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, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete 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- Exceção-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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo,

onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### Isenção de horário

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

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

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### Horários específicos

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

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

#### Cláusula 13.ª

##### Trabalho noturno

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

#### Cláusula 14.ª

##### Limites do trabalho suplementar

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

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho

extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

#### 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.

### Erã wuwr"3; (B

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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 descuidando 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 excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>os</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Crédito de Horas**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### **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 26.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
  - b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na Cláusula 27.<sup>a</sup> (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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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 24.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto Cláusula 32.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Competências**

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

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

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

- m)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Banheiros**

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 banheiros, para uso dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Procedimento Culposo**

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **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, 31 de maio de 2023.

Pela Freguesia de Santa Bárbara de Padrões:

*Sra. Sónia Maria de Matos Silvestre*, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Santa Bárbara de Padrões.

*Sr. Arsénio Manuel da Piedade Guerreiro*, na qualidade de Secretário da Junta de Freguesia de Santa Bárbara de Padrões.

*Sra. Dulce Fernanda Carolina Guerreiro*, na qualidade de Tesoureira da Junta de Freguesia de Santa Bárbara de Padrões.

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

*Sr. 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 de Trabalho e Emprego, 1ª Série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

*Sra. 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 11 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 75/2023, a fls. 53 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Montargil 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 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 Montargil 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 Montargil, 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 cinco 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, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete 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- Exceção-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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### Isenção de horário

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

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

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### Horários específicos

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

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

#### Cláusula 13.ª

##### Trabalho noturno

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

#### Cláusula 14.ª

##### Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

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

4- 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.

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Férias fora da época normal**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **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 18.<sup>a</sup>**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 19.<sup>a</sup>**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 20.<sup>a</sup>**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 21.<sup>a</sup>**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 máximo que estiver fixado;

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 22.<sup>a</sup>**Atividade sindical nos locais de trabalho**

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### 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 24.<sup>a</sup>

###### 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 descuidando 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 excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### 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 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>os</sup> 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 27.<sup>a</sup>

##### **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 28.<sup>a</sup>

##### **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 29.<sup>a</sup>**Representantes dos trabalhadores**

- 1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.
- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.
- 4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**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 31.<sup>a</sup>**Crédito de Horas**

- 1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.
- 2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.
- 4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.
- 5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
- 6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**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 33.<sup>a</sup>

##### **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 26.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
  - b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na Cláusula 27.<sup>a</sup> (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 34.<sup>a</sup>**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 35.<sup>a</sup>**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 24.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto Cláusula 32.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Competências**

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

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

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

- m)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **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 38.<sup>a</sup>

##### **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 39.<sup>a</sup>

##### **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 40.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Banheiros**

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 banheiros, para uso dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **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 42.<sup>a</sup>

##### **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 43.<sup>a</sup>

##### **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 44.<sup>a</sup>

##### **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 45.<sup>a</sup>

##### **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 46.<sup>a</sup>

##### **Procedimento Culposo**

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **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

Montargil, 24 de Maio de 2023.

Pela Freguesia de Montargil:

*Sr. Joaquim Manuel de Oliveira Dias*, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Montargil.

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

*Sr.ª Helena Isabel Duarte Neves*, na qualidade de, Membro da Direcção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

*Sr. Jorge Palma Pereira*, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 17 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 78/2023, a fls. 54 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 68/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alter do Chão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Alter do Chão presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e 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 colectivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Alter do Chão, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do E.P. filiados no STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, 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 é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo E.P., 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 10 (dez) trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 5 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 363º e seguintes do RCTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

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

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham relação directa com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

7- Os trabalhadores que efectuem 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 efectivo.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

3- Exceptua-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 excepcionais 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 E.P. 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 E.P. 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 efectivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> 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, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, 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 adoptante, 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 recta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### 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 respectivas 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 afecto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

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

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

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

Esta modalidade de horário será adotada nos precisos termos previstos na lei.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas 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 11.<sup>a</sup>

#### Horários específicos

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **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 efectiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efectuado 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 14.<sup>a</sup>

##### **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, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2015.

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

4- 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.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Dispensas e faltas justificadas**

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário 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.

c) Nos casos em que o dia de aniversário coincida com dia feriado nacional o trabalhador gozará o seu aniversário em anos alternados.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 01 de Março.

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

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### 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 17.<sup>a</sup>

#### Período experimental

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições Gerais

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

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

- a) Município ou Freguesia;
- b) Serviços municipalizados.

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

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

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

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

**Perigo ou Factor de Risco:** propriedade de uma instalação, actividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

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

**Prevenção:** processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projecto e em todas as fases de actividade da entidade empregadora pública, com o objectivo de eliminar

os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

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

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

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

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### 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 adoptada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

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

*i)* Proceder, na concepção 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 protecção;

*ii)* Integrar no conjunto das actividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;

*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 a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;

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

*vi)* Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção 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 adoptadas 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)* Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

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

*xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais actualizadas 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 colectiva 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 protecção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 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 afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

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

d) Cooperar activamente 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 detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar 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 adoptados 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 actividades 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 respectivas 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 aspectos relacionados com o trabalho.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de protecção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1<sup>os</sup> 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) Adopção de nova tecnologia
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **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 respectivas funções e posto de trabalho.

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

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

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

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **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 inspectiva 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 24.<sup>a</sup>

#### **Representantes dos trabalhadores**

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

5- 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 acto eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais actos relacionados com o processo.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 12 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 efectivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação colectiva.

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

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

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, 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 respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de protecção 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 respectivo parecer.

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

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

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

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respectivas 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 28.<sup>a</sup>

##### **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 21.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

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

3- Sem prejuízo do disposto na Cláusula 22.<sup>a</sup> (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 inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

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 periodicamente com o órgão de direcção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

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

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

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de protecção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:

*a)* A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e actividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

*b)* O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

*c)* A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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 29.<sup>a</sup>

###### Objectivos

A acção dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objectivos:

*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 19.<sup>a</sup> (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 27.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Competências

1- As actividades 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)* Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

*b)* Emitir pareceres técnicos sobre projectos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

*c)* Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

*d)* Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

*e)* Planificar, de forma integrada, as actividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

*f)* Elaborar um programa de prevenção de riscos;

*g)* Elaborar o relatório anual de actividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

*h)* Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

*i)* Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de protecção colectiva e individual e coordenar as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

*j)* Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

- k)* Assegurar a correcta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de protecção individual;
- l)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas correctivas para evitar novas ocorrências;
- n)* Recolher, organizar, analisar e manter actualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o)* Coordenar as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho**

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Ficha clínica**

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspectiva do Ministério responsável pela área laboral.
- 4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Ficha de Aptidão**

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.
- 2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
- 3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### 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 acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

### SECÇÃO IV

#### Disposições comuns

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Equipamentos de protecção individual

1- É equipamento de protecção 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 protecção colectiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de protecção colectiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

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

*b)* Informar e formar os trabalhadores sobre a correcta utilização dos respectivos EPI;

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

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, concepção 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 selecção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### 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 37.<sup>a</sup>

#### Locais para refeição

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Primeiros Socorros

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

### Artigo 5.º

#### Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoactivas

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

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coacção 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 directivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Divulgação Obrigatória

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

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspectos 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 42.<sup>a</sup>

#### Procedimento Culposos

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>**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 respectiva 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 actas, 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 efectuadas por carta registada

Alter do Chão, 7 de julho de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Alter do Chão:

*Francisco José Cordeiro Miranda*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Alter do Chão.

Pela Associação Sindical:

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

*Daniel Conceição Lourenço Reguengo*, na qualidade de Membro dos Corpos Gerentes e Mandatário, com poderes bastantes para representar e outorgar o presente Acordo Coletivo de Entidade Pública, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, conforme credencial que se anexa

*Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa*, na qualidade de Membro dos Corpos Gerentes e Mandatária, com poderes bastantes para representar e outorgar o presente Acordo Coletivo de Entidade Pública, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, conforme credencial que se anexa.

Depositado em 21 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 79/2023, a fls. 54 do Livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 69/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sabrosa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outros****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa (CRP) 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 (LGTFP), 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 às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem Acordos Coletivos de Empregador Público (ACEP).

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Sabrosa presta aos seus Municípios e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Assim, é celebrado o presente ACEP, entre:

Município de Sabrosa, representado por Maria Helena Marques Pinto da Lapa, Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa.

STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, com o Número de Identificação de Pessoa Coletiva (NIPC) 500912742, com sede na Rua D. Luís I, n.º 20-F, 1249-126 Lisboa, representado pelos membros da Direção Nacional e seus representantes legais, nos termos do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, José Joaquim de Miranda Correia, Presidente do Sindicato, contribuinte fiscal n.º 123197236, e Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, Tesoureiro do Sindicato, contribuinte fiscal n.º 123041562, ambos com domicílio escolhido em Rua D. Luís I, n.º 20-F, 1249-126 Lisboa, credencia Vitor Manuel Teixeira de Carvalho e Carlos Fenando Costa Martins, Dirigentes Nacionais do STAL, ambos na qualidade de mandatários em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, a quem conferem poderes bastantes para em conjunto com outros mandatários devidamente credenciados, conforme documento em anexo ao presente acordo do qual faz parte integrante emitida em 19 de junho de 2023, representar o STAL;

SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, com o Número de Identificação de Pessoa Coletiva (NIPC) 501094644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, representado por Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato de assinatura, nos termos da credencial em anexo ao presente acordo do qual faz parte integrante, emitida em 10 de julho de 2023, por José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-geral, e por José Francisco Mourato Sena, na qualidade de Tesoureiro; e,

STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, com o Número de Identificação de Pessoa Coletiva (NIPC) 501111484, com sede na Rua Vasco de Lobeira, n.º 47, 4249-009 Porto, representado por António Manuel Alves Serafim, Cartão de Cidadão n.º 06015391, válido até 24 de janeiro de 2028, membro da Direção, e Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, Cartão de Cidadão n.º 08073808, válido até 26 de novembro de 2030, Membro da Direção, com poderes bastantes para este ato de assinatura, nos termos da credencial emitida em anexo ao presente acordo do qual faz parte integrante, em 22 de junho de 2023 pela Direção do STFPSN.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP), obriga por um lado, o Município de Sabrosa, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL, SINTAP e STFPSN, 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 é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2, do artigo 14.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, a Lei Geral do trabalho em Funções Públicas (LGTFP), 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 365.º da LGTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 154 (cento e cinquenta e quatro) trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

3- O presente ACEP revoga o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 323/2015, publicado e no *Diário da República* n.º 250/2015, 2.ª série, de 23 de dezembro.

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 (trinta e cinco) horas em cada semana, nem as 7 (sete) horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 (cinco) horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são 2 (dois), e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) sábado e domingo; ou

b) domingo e segunda-feira; ou

c) sexta-feira e sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações onde o desempenho das funções seja praticado em dias de descanso, por força da abertura dos espaços públicos.

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

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

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha 2 (dois) dias de descanso por cada 5 (cinco) dias de trabalho.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, 1 (um) fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, 1 (um) domingo de descanso por cada 2 (dois) domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, comunicando-os à 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 3 (três) vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e n.º 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.<sup>a</sup>

##### 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;
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário flexível;
- f) 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.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por 2 (dois) períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Horário desfasado

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

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de 30 (trinta) minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de 5 (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 nunca superior a 1 (uma) hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> - Período normal de trabalho, deste ACEP.

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

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

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

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

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.<sup>o</sup> grau da linha reta;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### 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 2 (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, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, 2 (dois) dias de descanso sucessivos em cada período de 7 (sete) dias;

g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 (trinta) 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.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 seguintes regras:

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

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 (oito) horas e as 20 (vinte) horas, com 2 (dois) períodos de presença obrigatória, denominadas plataformas fixas, das 10 (dez) horas às 12 (doze) horas e das 14 (catorze) horas às 16 (dezasseis) horas;

c) Não podem ser prestadas por dia mais de 9 (nove) horas de trabalho;

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

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> - Período normal de trabalho, 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 ou inferior 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 7 (sete) horas diárias e de 35 (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.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 2 do artigo 162.º da LGTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% (sessenta por cento) 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 121.º da LGTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 (três) dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo imediatamente anterior.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, 1 (um) dia útil por cada 10 (dez) anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais, desde que tenha sido sempre obtida menção positiva na avaliação do desempenho ou sistema equiparado.

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Dispensas e faltas justificadas**

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia 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 (vinte e nove) de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

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

4- 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.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, em Sabrosa celebrado a 8 de setembro, bem como a terça-feira de Carnaval.

### CAPÍTULO III

## Segurança e Saúde no Trabalho (SST)

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

*b)* EP: apresenta-se sob a forma de Município;

*c)* Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da SST;

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

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

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

*g)* Perigo ou fator de risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros;

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

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

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

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

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, ambos na sua atual redação.

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 19.ª

##### Deveres do EP

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

1- Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da SST;

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

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

*b)* Integrar no conjunto das atividades 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;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*m)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

*o)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da SST;

*p)* Promover a consulta dos Representantes dos Trabalhadores (RT) ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à SST;

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

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

*s)* 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;

t) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos serviços de SST, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e de outras entidades competentes em matéria de SST;

u) Fornecer aos seus trabalhadores o Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de SST 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 SST, 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 SST, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a SST 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 SST 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 21.<sup>a</sup>

##### Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia;

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da SST, 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 SST, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

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

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

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos RT para SST.

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

3- Os RT eleitos no âmbito da SST 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 ACT, 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 24.<sup>a</sup>

#### Representantes dos trabalhadores

1- Os RT para a SST 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% (vinte por cento) dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de RT a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos RT é de 3 (três) anos.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral, a Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 (noventa) dias.

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, 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- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

5- 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 26.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas**

1- Os RT dispõem de um crédito de 15 (quinze) horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com 1 (um) dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos 2 (dois) dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de consulta e proposta**

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os RT 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 SST;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da SST;

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 SST;

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 3 (três) dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os RT têm 15 (quinze) dias para emitir o respetivo parecer.

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Outros direitos dos RT para SST

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 20.<sup>a</sup> - Direito de informação deste ACEP, os RT para SST têm direito a informações técnicas:

- a) Objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da SST.

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

4- Os RT têm direito a distribuir informação relativa à SST, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

5- Os RT têm direito a reunir com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a SST.

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

7- 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 RT para arquivo próprio.

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de SST

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Objetivos

A ação dos serviços de SST 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 18.<sup>a</sup> - Deveres do EP do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da SST;
- d) A informar e consultar os RT ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto Cláusula 26.<sup>a</sup> - Direito de consulta e proposta deste ACEP.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Competências

1- As atividades técnicas de SST 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 SST:

- a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da SST;
- b) 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;

- c) 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;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de SST, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do serviço de SST;
- h) 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;
- i) 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;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e EPI;
- l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m) 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;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) 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;
- p) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de medicina do trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### 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 (quinze) dias subsequentes;
  - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 (cinquenta) anos e de 2 (dois) em 2 (dois) anos para os demais trabalhadores;
  - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 (trinta) dias, motivada por acidente ou doença;
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.
- 5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de SST e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Ficha de aptidão

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.
- 2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
- 3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de SST, 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 35.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de Proteção Individual

- 1- É EPI todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e 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 EPI's, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
  - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI's;
  - c) Garantir que o EPI só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
- 4- A escolha dos EPI's 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's, 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 36.<sup>a</sup>

##### 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 37.<sup>a</sup>

#### **Locais para refeição**

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

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de Primeiros Socorros, o EP, através dos serviços de SST, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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 90 (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 40.<sup>a</sup>

#### **Divulgação obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser distribuído 1 (um) exemplar a cada trabalhador, sempre que possível em suporte digital.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **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 LGTFP, 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 42.<sup>a</sup>

##### Procedimento culposo

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

2- Cada parte representada nesta Comissão Paritária pode ser assistida por 2 (dois) assessores, sem direito a voto.

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), com antecedência mínima de 15 (quinze) dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Forma

Nos termos do artigo 365.º da LGTFP, que enuncia aspetos da forma do ACEP, refere-se:

1- O acordo coletivo de trabalho reveste a forma escrita, sob pena de nulidade.

2- Serão assinados tantos exemplares quantos os Outorgantes, todos válidos como originais, sendo um para cada.

3- O presente ACEP substitui de forma plena o anteriormente aprovado.

4- Após aprovação do presente ACEP será publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, conforme artigo 356.º da LGTFP, na redação dela pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

Sabrosa e Paços do Concelho, 10 de julho de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Sabrosa

*Maria Helena Marques Pinto da Lapa*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa;

Pelas Associações Sindicais:

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

*Vitor Manuel Teixeira de Carvalho*, Dirigente Nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, a quem conferem poderes bastantes para em conjunto com outros mandatários devidamente credenciados, emitida em 19 de junho de 2023, representar o STAL ;

*Carlos Fernando Costa Martins*, Dirigente Nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, a quem conferem poderes bastantes para em conjunto com outros mandatários devidamente credenciados, emitida em 19 de junho de 2023, representar o STAL;

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)

*Fernando Gonçalves Fraga*, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato de assinatura, nos termos da credencial em anexo ao presente acordo do qual faz parte integrante, emitida em 10 de julho de 2023, por José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-geral, e por José Francisco Mourato Sena, na qualidade de Tesoureiro;

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte

*António Manuel Alves Serafim*, Cartão de Cidadão n.º 06015391, válido até 24 de janeiro de 2028, membro da Direção e na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato de assinatura, nos termos da credencial emitida em anexo ao presente acordo do qual faz parte integrante, em 22 de junho de 2023, pela Direção do STFPSN, e

*Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro*, Cartão de Cidadão n.º 08073808, válido até 26 de novembro de 2030, Membro da Direção e na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato de assinatura, nos termos da credencial emitida em anexo ao presente acordo do qual faz parte integrante, em 22 de junho de 2023, pela Direção do STFPSN.

Depositado em 21 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 81/2023, a fls. 54 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 17/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 242/2016 entre o Município do Seixal e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

Alteração ao Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 242/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 43, de 2 de março de 2016, celebrado entre o Município do Seixal e o STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

#### Cláusula Única

##### **Aditamento**

Ao acordo existente entre o Município do Seixal e o STFPSSRA, são aditadas as seguintes cláusulas:

#### Cláusula 13.ª-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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

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

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 126.º da LTFP.

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 ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

#### Cláusula 13.ª-B

##### **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 regime de horário de trabalho por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

### Cláusula 13.<sup>a</sup>-C

#### **Tolerância de ponto no Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval.

Seixal, 8 de maio de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município do Seixal:

*Paulo Alexandre da Conceição Silva*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal do Seixal.

Pela Associação Sindical:

Pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas  
*Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles e Maria Filomena Gonçalves Santos Vitorino*, na qualidade de mandatários e membros 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 63/2023, a fls. 51 do Livro n.º 3.

## **Aviso n.º 18/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 270/2016 entre o Município de Vila Real de Santo António e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

1.ª Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 270/2016 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 60, de 28 de março de 2016, entre o Município de Vila Real de Santo António e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

### Cláusula 1.ª

#### **Aditamento ao Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública (ACEEP)**

São aditadas ao ACEEP celebrado com o STFPSSRA as cláusulas 18.ª -A, 18.ª -B e 18.ª - C, com a seguinte redação:

#### «Cláusula 18.ª-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 dia útil, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao não 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 ao EP, determina a aplicação automática 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 ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

7- Aplica-se ao disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo de cadastro do trabalhador.

Enf wwww'3: Ø/B

##### **Dispensas e faltas justificadas**

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

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

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

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

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

Enfª waww"3: Ø/C

**Feriado municipal e Tolerância de ponto no Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a usufruir da tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval.»

Vila Real de Santo António, 7 de julho de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Vila Real de Santo António

*Álvaro Palma de Araújo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Vila Real de Santo António.

Pela Associação Sindical:

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

*Rosa Maria dos Santos Batista Franco*, na qualidade de Membro da Direção e Mandatária do STFPSSRA e  
*Maria Teresa Nunes Garcia*, na qualidade de Membro da Direção e Mandatária do STFPSSRA.

Depositado em 21 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 80/2023, a fls. 54 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Universidade do Algarve - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 25 de maio de 2023, dos estatutos publicados no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, parte J3, n.º 106, de 1 de junho de 2010.

**Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve**

A Universidade é composta por vários corpos de trabalhadores, nomeadamente, não docentes, docentes e investigadores. É do empenho e da colaboração entre todos que se faz o sucesso da Universidade do Algarve. Consta-se, no entanto, que não existem mecanismos internos de defesa dos interesses comuns à generalidade dos trabalhadores.

Em 2010 tentou-se a constituição de uma Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve, que não foi bem-sucedida, uma vez que os estatutos, então votados, foram considerados irregulares pelos Serviços do Ministério Público do Tribunal do Trabalho de Faro, por não incluir na comissão representantes de todos os trabalhadores da UAAlg.

Com vista a retomar o trabalho anteriormente desenvolvido, foi consultada a Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que informou da existência de registo dos anteriores estatutos, sendo, contudo, necessário proceder à sua regularização, expurgando-os das normas desconformes e adequando-os à lei atualmente vigente.

Para o efeito, um grupo de trabalhadores da UAAlg constituiu-se em comissão instaladora, elaborando um projeto de alteração dos Estatutos, de modo a viabilizar a constituição da Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve, e assim promover a existência de melhores mecanismos de representação e defesa dos direitos de todos os trabalhadores.

Na sequência da consulta pública do projeto de alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores da Universidade do Algarve, a comissão instaladora analisou as sugestões e comentários apresentados pela comunidade académica, tendo elaborado a presente versão que foi submetida e aprovada em reunião geral de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Princípios gerais - Coletivo dos trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo dos trabalhadores**

1- São trabalhadores da Universidade do Algarve (UAAlg) todos os que com ela detenham um vínculo jurídico laboral, exceto os que sejam contratados em regime de prestação de serviço.

2- O coletivo de trabalhadores é constituído por trabalhadores não docentes, docentes e investigadores.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da UAIG.

## Artigo 2.º

### Direitos e deveres dos trabalhadores membros do coletivo

1- Os trabalhadores membros do coletivo exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, noutras normas em vigor e nos presentes Estatutos.

2- Constituem direitos dos trabalhadores membros do coletivo, designadamente:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos;
- c) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- d) Subscrever, como proponentes, propostas de candidaturas às eleições;
- e) Eleger e ser eleito como membro da Comissão de Trabalhadores;
- f) Exercer qualquer função prevista no regulamento eleitoral;
- g) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores ou de seus membros, e subscrever como proponente as respetivas propostas;
- h) Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral;
- i) Eleger e ser eleito para a Mesa da Assembleia Geral;
- j) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;
- k) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades, em conformidade com as deliberações do coletivo;
- l) Impugnar as votações realizadas por escrutínio secreto e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral;
- m) Exercer o direito de voto em todos os escrutínios que se realizem, em matérias relacionadas com o coletivo dos trabalhadores.

3- Nenhum trabalhador pode ser prejudicado por participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos Estatutos ou por eleger e ser eleito, em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

## Artigo 3.º

### Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT.

## CAPÍTULO II

### Assembleia Geral de Trabalhadores

## Artigo 4.º

### Assembleia Geral de Trabalhadores

A AGT é constituída por todos os trabalhadores da UAIG reunidos em plenário, previamente convocado, nos termos destes Estatutos.

## Artigo 5.º

### Competência da AGT

1- Compete à AGT:

- a) Eleger e destituir a Comissão de Trabalhadores;

b) Supervisionar a atividade da Comissão de Trabalhadores e seus representantes, nos termos previstos nos presentes Estatutos;

c) Aprovar as propostas de alteração aos Estatutos;

d) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;

e) Apreciar e deliberar sobre assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, desde que constem da convocatória ou da ordem de trabalhos aprovada;

f) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, com o propósito de habilitar a AGT a decidir de forma isenta, imparcial e equitativa.

2- As propostas de destituição da CT ou de qualquer dos seus membros, de aprovação e alteração dos presentes Estatutos, são obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT.

3- A CT e a AGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que assim seja consignado na convocatória para a reunião.

## Artigo 6.º

### Convocação da AGT

1- A AGT é convocada pela CT ou a requerimento de, pelo menos, 20% dos trabalhadores da UAlg.

2- O requerimento a que se refere o número anterior deve ser dirigido à CT, por escrito, fundamentando expressamente a necessidade de realização da reunião, indicando a ordem de trabalhos.

3- Nos casos a que se refere o número anterior, uma vez rececionado o requerimento, deve a CT fixar a data para a realização da reunião, nos 20 dias seguintes.

4- As reuniões da AGT podem realizar-se durante o horário praticado pela generalidade dos trabalhadores, no local de trabalho, até ao limite determinado por lei.

5- O tempo despendido nas reuniões da AGT é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, devendo, contudo, ser assegurado o normal funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

6- A Comissão de Trabalhadores deve comunicar ao Reitor da Universidade do Algarve, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes, o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se realize e a respetiva ordem de trabalhos.

## Artigo 7.º

### Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória para as reuniões da AGT é efetuada com antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, salvo em casos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima é de 48 horas.

2- A convocatória, da qual devem constar, de forma expressa e especificada, os assuntos a tratar na reunião, local, dia e a hora da reunião e, quando aplicável, a indicação dos meios telemáticos disponibilizados para participação dos membros, é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos na UAlg.

## Artigo 8.º

### Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos previstos no artigo anterior.

## Artigo 9.º

### Mesa da AGT

1- Antes de dar início aos trabalhos da AGT, a Assembleia procede à eleição dos membros da mesa.

2- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros:

a) Três membros designados na AGT, sendo um deles designado como presidente e outro como secretário;

b) Dois membros designados pela CT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

#### Artigo 10.º

##### Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

- a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
- b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
- c) Recusar a apresentação de assunto que já tenha sido exposto por outro;
- d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AGT.

2- Aos secretários compete:

- a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião;
- c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da Assembleia;
- d) Servir de escrutinador no caso de votações;
- e) Redigir as atas da Assembleia.

#### Artigo 11.º

##### Reunião de emergência

1- Nos termos e para os efeitos a que se refere a parte final do n.º 1 do artigo 7.º, a AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 12.º

##### Funcionamento da AGT

1- A AGT reúne com a presença de, pelo menos, metade dos trabalhadores da UAIG ou na falta de quórum, após decorridos 30 minutos, independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As deliberações a seguir elencadas exigem uma maioria de dois terços dos trabalhadores presentes:

- a) A destituição da CT ou de alguns dos seus membros;
- b) A alteração dos presentes Estatutos.

#### Artigo 13.º

##### Sistema de votação em AGT

1- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

2- O voto é secreto nos escrutínios destinados à destituição da CT ou de alguns dos seus membros, à aprovação e alteração dos presentes Estatutos e sempre que as deliberações envolvam um juízo de valor sobre comportamentos ou qualidades de pessoas.

3- As votações acima referidas decorrem nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado no capítulo VII dos presentes Estatutos.

## CAPÍTULO III

**Comissão de Trabalhadores**

## Artigo 14.º

**Natureza da Comissão de Trabalhadores**

1- A CT é o órgão eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos reconhecidos na Constituição, na lei e nos presentes Estatutos.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições e competências, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

## Artigo 15.º

**Personalidade e capacidade jurídica**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos Estatutos e dos resultados da eleição em *Diário da República*.

## Artigo 16.º

**Competências da Comissão de Trabalhadores**

Compete à CT:

a) Exercer as atribuições e competências que por lei, outras normas aplicáveis e por estes Estatutos lhe sejam reconhecidas;

b) Desenvolver um trabalho permanente de organização, no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

c) Promover a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para a consciencialização dos seus direitos e deveres;

d) Exigir da UAlg o escrupuloso cumprimento da legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

## Artigo 17.º

**Deveres da Comissão de Trabalhadores**

No exercício dos respetivos direitos e atribuições, são deveres da CT:

a) Desenvolver as ações e iniciativas consideradas permanentes ao normal decurso da atividade desta estrutura representativa;

b) Pugar pelo rigoroso cumprimento das normas legais, no âmbito do quadro de direitos e deveres dos trabalhadores;

c) Informar os trabalhadores da atividade que desenvolve e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;

d) Cooperar e manter relações de proximidade com os órgãos de governo e de gestão da UAlg, com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da UAlg e com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos para os órgãos;

e) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento UAlg, e no controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

f) Cooperar e manter relações de proximidade com CT's de outras instituições e Comissões Coordenadoras;

g) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

*h)* Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

*i)* Requerer ao Reitor o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### **Direitos da Comissão de Trabalhadores**

São direitos da CT, nomeadamente:

- a)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b)* Exercer o controlo de gestão, nos termos da lei;
- c)* Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d)* Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e)* Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f)* Propor ao Reitor o acesso a cursos de especialização, aperfeiçoamento ou atualização dos trabalhadores.

#### Artigo 19.º

##### **Finalidade e conteúdo do controlo de gestão**

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da UAIG.

2- No exercício do direito do controlo de gestão, a CT pode:

- a)* Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da UAIG e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c)* Promover, junto do Reitor e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da UAIG, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d)* Apresentar ao Reitor sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e)* Defender junto do Reitor e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### **Reuniões com o Reitor**

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Reitor, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

#### Artigo 21.º

##### **Direito à informação**

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe seja facultado o acesso à informação necessária ao pleno exercício da sua atividade.

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a)* Plano e relatório de atividades;
- b)* Orçamento;
- c)* Gestão de recursos humanos;
- d)* Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e)* Projetos de reorganização do serviço;
- f)* Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT ao Reitor, por escrito.

## Artigo 22.º

### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, carecem de parecer prévio da CT, por escrito, nomeadamente:

- a) A regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) O tratamento de dados biométricos;
- c) A elaboração de regulamentos internos da UAlg;
- d) A definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da UAlg;
- e) A elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da UAlg;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da UAlg 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.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do pedido, se outro maior não for concedido em razão da concreta circunstância ou da complexidade da matéria.

3- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade a que se refere o n.º 1.

## CAPÍTULO IV

### Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

## Artigo 23.º

### Atividade da CT na UAlg

1- A UAlg deve disponibilizar à CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

2- A CT tem o direito de realizar reuniões gerais ou de caráter restrito, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, inclusive no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

## Artigo 24.º

### Tempo para o exercício do voto

Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, durante o horário de trabalho, nos escrutínios que se realizem, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços, sendo considerado o tempo despendido, para todos os efeitos legais, como prestação de serviço efetivo.

## Artigo 25.º

### Divulgação e afixação de documentos

A CT tem o direito de divulgar e afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, sem prejuízo da eventual utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela UAlg e do normal funcionamento dos serviços.

## CAPÍTULO V

### Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

#### Artigo 26.º

##### **Crédito de horas**

1- Os membros da CT beneficiam de um crédito de 25 horas mensais, para o exercício da sua atividade, não havendo lugar a acumulação caso o trabalhador pertença a mais do que um órgão do coletivo.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem comunicá-lo à entidade empregadora com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

#### Artigo 27.º

##### **Faltas**

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas a que se refere o artigo anterior.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de remuneração correspondente ao período de ausência, não prejudicando outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Artigo 28.º

##### **Proibição de atos de discriminação**

São nulos os atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho à condição de participação ou não nas atividades e órgãos, ou a renunciar ao exercício de cargo, previsto nestes Estatutos ou, por qualquer modo, prejudiquem o trabalhador em razão das atividades que desenvolve sob a égide destes Estatutos.

## CAPÍTULO VI

### Organização, composição e funcionamento da CT

#### Artigo 29.º

##### **Sede da CT**

A CT tem a sua sede na Universidade do Algarve, Campus de Gambelas, 8005-139 Faro.

#### Artigo 30.º

##### **Composição da CT**

1- A CT é composta por 7 (sete) membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de algum dos seus membros, a substituição faz-se pelo elemento mais votado, constante da lista.

### Artigo 31.º

#### **Duração do mandato**

O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição até um mandato sucessivo.

### Artigo 32.º

#### **Perda de mandato**

1- O membro da CT que faltar injustificadamente a cinco reuniões seguidas ou a dez interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer, por inerência do cargo, perde o mandato.

2- Em caso de falta grave ou reiterada, a CT, ouvido o interessado, pode deliberar, por maioria de 2/3 dos membros em efetividade de funções, suspender ou destituir qualquer dos seus membros.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

4- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de três, haverá lugar à intervenção da Comissão Eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de 60 dias.

### Artigo 33.º

#### **Coordenação da CT**

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador e um secretário, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT designa de entre os membros da CT aquele que o substitui nas suas faltas e impedimentos.

### Artigo 34.º

#### **Forma de obrigar a CT**

A CT obriga-se com as assinaturas de, pelo menos, 2 (dois) dos seus membros em efetividade de funções.

### Artigo 35.º

#### **Deliberações da CT**

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes.

2- Em caso de empate na votação, o coordenador da CT, ou quem o substitua, tem voto de qualidade, salvo se a votação se tiver efetuado por escrutínio secreto.

### Artigo 36.º

#### **Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês, mediante convocatória do coordenador da CT, sem prejuízo de poder definir outra frequência para a realização destas reuniões.

2- A CT reúne de forma extraordinária sempre que:

a) Ocorram motivos que o justifiquem;

b) A requerimento de, pelo menos, 1/3 dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

4- Da convocatória devem constar, de forma expressa e especificada, os assuntos a tratar na reunião, o local, o dia e hora da reunião e, quando aplicável, a indicação dos meios telemáticos disponibilizados para participação dos membros.

### Artigo 37.º

#### Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias fixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de 5 dias.
- 3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

### Artigo 38.º

#### Funcionamento da CT

- 1- Compete ao coordenador:
  - a) Representar a CT;
  - b) Convocar as reuniões ordinárias da CT, nos termos dos Estatutos;
  - c) Promover pelo menos uma reunião mensal com o Reitor;
  - d) Assinar o expediente que a CT tenha necessidade de expedir;
  - e) Assegurar a divulgação das atas das reuniões da CT, depois de aprovadas.
- 2- Compete ao secretário, designadamente:
  - a) Gerir o expediente da CT;
  - b) Elaborar e gerir o expediente referente às reuniões;
  - c) Atuar como escrutinador no caso das votações;
  - d) Redigir as atas da CT.

### Artigo 39.º

#### Delegação de poderes entre membros da CT

- 1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências, sem possibilidade de subdelegação, a qual produz efeitos numa única reunião da CT, exceto nos casos a que se refere o número seguinte.
- 2- Em caso de gozo de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo ser expressamente indicados os fundamentos, prazo e identificação do delegado.

### Artigo 40.º

#### Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:
  - 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- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

## CAPÍTULO VII

### Eleições

### Artigo 41.º

#### Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da CT.
- 2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da UAlg assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

## Artigo 42.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da UAIG, conforme definido no artigo 1.º dos presentes Estatutos.

## Artigo 43.º

### Princípios gerais sobre o voto

O voto é individual, universal, direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 44.º

### Comissão Eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, adiante designada por CE, composta por três elementos efetivos e dois suplentes.

2- A CE é eleita pela Comissão de Trabalhadores em funções, excetuando a eleição da primeira CE, que ocorrerá em reunião geral de trabalhadores e que em simultâneo deliberará sobre a proposta de Estatutos.

3- Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;
  - b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais ao Reitor e promover a sua afixação nas unidades orgânicas, unidades funcionais e serviços;
  - c) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar, decidindo sobre a sua aceitação e exclusão;
  - d) Divulgar as listas aceites;
  - e) Elaborar os boletins de voto e proceder à sua distribuição pelas mesas de voto;
  - f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a ata com os resultados finais;
  - g) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos apresentados no decurso do processo eleitoral;
  - h) Comunicar ao Reitor os resultados da eleição;
  - i) Providenciar o registo da eleição dos membros da CT e dos Estatutos, ou das suas alterações, e proceder à devida publicação.
- 4- A CE é presidida pelo trabalhador com maior antiguidade, e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral, nas instalações que para o efeito forem disponibilizadas.
- 5- Os membros da CE não podem pertencer ou subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.
- 6- Cada lista concorrente às eleições pode indicar um delegado para fazer parte da CE.
- 7- A CE cessa funções imediatamente após a tomada de posse da CT.

## Artigo 45.º

### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais, organizados por unidades orgânicas, unidades funcionais, unidades de I&D e serviços, com o nome dos trabalhadores da UAIG à data da convocação para a eleição, são elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos e entregues à CE no prazo máximo de 2 dias, procedendo estes à sua imediata publicitação na intranet.

## Artigo 46.º

### Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são organizadas por listas de candidatos, integrando no mínimo 10 (dez) elementos inscritos nos cadernos eleitorais, devendo 7 (sete) ser efetivos.

2- Com vista a favorecer a paridade, as listas devem ser constituídas, preferencialmente, por elementos do corpo dos trabalhadores não docentes, trabalhadores docentes e por investigadores.

3- As listas, obrigatoriamente acompanhadas das declarações individuais de aceitação da candidatura de todos os membros efetivos e suplentes, devem ser subscritas, pelo menos, por 100 ou 20% dos trabalhadores da UAlg, inscritos nos cadernos eleitorais e incluir documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas.

4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

5- Os candidatos e subscritores devem estar identificados com o nome, número de trabalhador e a unidade orgânica, unidade funcional ou serviço a que pertencem.

6- Os eleitores não podem figurar como candidato ou proponente em mais do que uma lista.

7- Uma vez rececionadas as candidaturas, a CE ordena-as sequencialmente por ordem de entrega.

8- As listas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 47.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não obedecem integralmente ao disposto no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de 3 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 2 dias a contar da notificação.

4- As candidaturas que, após o prazo a que se refere o número anterior, continuem a apresentar irregularidades ou violem o disposto nos presentes Estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração devidamente fundamentada.

#### Artigo 48.º

##### Aceitação de candidaturas

Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publicita a aceitação de candidaturas na página intranet da UAlg.

#### Artigo 49.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores, realiza-se no período fixado no calendário eleitoral e rege-se pelos princípios enunciados no presente artigo.

2- Todos os elementos que integram as listas beneficiam de flexibilidade de horário de trabalho, para a realização das tarefas necessárias ao desenvolvimento da candidatura.

3- As listas candidatas e aceites podem realizar sessões de esclarecimento, devendo, para o efeito, propor a marcação das respetivas datas e reserva do local, junto da CE.

4- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 50.º

##### Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante a mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde consta o seu nome, durante o período compreendido entre as 8h 30m e as 17h 30m do dia do ato eleitoral, mediante apresentação de documento pessoal com fotografia.

2- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em local especialmente designado para o efeito, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição de “X” no interior da quadrícula em branco existente no boletim de voto.

3- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diverso do previsto no número anterior ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado, contenha inscrições indevidas ou rasuras.

4- Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

5- É admitido o voto eletrónico, caso em que serão estabelecidas as regras específicas que regem o escrutínio.

6- No mesmo processo eleitoral o direito de voto não pode ser exercido em simultâneo através de voto presencial e de voto eletrónico.

#### Artigo 51.º

##### Ato eleitoral

1- A eleição dos membros da CT decorre em secções de voto, funcionando uma em cada Campus.

2- Em cada secção pode existir uma ou mais mesas de voto, distribuídas consoante os corpos eleitorais, que têm como função promover e dirigir todas as operações do escrutínio e do ato eleitoral.

3- A definição da localização das secções de voto e respetivas urnas deve garantir o exercício do direito de voto de todos os trabalhadores, sem exceção, e sem prejudicar o normal funcionamento das unidades orgânicas, unidades funcionais, unidades de I&D e serviços a que se encontram afetos.

4- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e por mais 3 (três) membros suplentes, que exclusivamente para esse efeito ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

5- As mesas de voto podem funcionar por turnos, nunca com menos de 3 (três) dos seus membros.

6- Cada lista de candidatos às eleições pode indicar, com a antecedência mínima de 2 dias úteis, um delegado às mesas de voto e respetivo suplente, para assistir ao ato eleitoral.

#### Artigo 52.º

##### Boletins de voto

1- Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto e a sua distribuição às mesas, em quantidade e no horário que permita o normal decurso do ato.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

#### Artigo 53.º

##### Resultados eleitorais

1- As mesas de voto procedem à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- As atas das mesas de voto são entregues, juntamente com os boletins de voto, separados por listas, à CE, a quem cabe decidir sobre o mérito dos protestos apresentados nos termos do número anterior.

3- A CE procede de imediato ao apuramento final dos resultados, lavrando a respetiva ata, que é assinada pelo seu presidente e pelo secretário, devendo,

até ao dia útil seguinte, proceder à sua divulgação, comunicando igualmente o resultado ao Reitor.

4- Os membros da CT são eleitos pelo conjunto dos corpos que representam, em sufrágio direto e secreto, pelo sistema de representação proporcional, segundo o método de Hondt.

5- A conversão de votos em mandatos, de acordo com o método a que se refere o número anterior, obedece às seguintes regras:

a) Apura-se, em separado, os votos recebidos por cada lista;

b) O número de votos apurado é dividido, sucessivamente por 1,2,3, etc., sendo os quocientes alinhados pela ordem decrescente da sua grandeza, numa série de tantos termos quantos os mandatos em causa;

c) Os mandatos pertencem às listas a que correspondem os termos da série estabelecida a que se refere à alínea anterior, recebendo cada uma das listas tantos mandatos quanto os seus termos na série;

d) No caso de restar um mandato por distribuir e de os termos seguintes da série serem iguais e de listas diferentes, o mandato cabe à lista que tiver obtido o menor número de votos.

6- Em caso de igualdade absoluta no número de votos que obste à aplicação da regra estabelecida na alínea d) do número anterior, procede-se à repetição da votação.

7- As eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados, são apreciadas pela CE no prazo máximo de 24 horas.

#### Artigo 54.º

##### **Registo dos resultados**

Nos termos da lei, deve a CE, no prazo máximo de 15 dias a contar da data do apuramento dos resultados eleitorais, requerer, junto do Ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo do voto.

### CAPÍTULO VIII

#### **Alteração dos Estatutos**

#### Artigo 55.º

##### **Deliberação**

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 (cem) trabalhadores ou de 20% dos trabalhadores da UAIG.

### CAPÍTULO IX

#### **Disposições Transitórias**

#### Artigo 56.º

##### **Eleição da primeira CT**

1- A eleição para a constituição da primeira CT, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deve realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvado o disposto nos números seguintes.

2- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 22 dias sobre a respetiva data.

3- A convocatória deve mencionar expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.

4- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionam mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

5- A CE remete uma cópia da convocatória ao Reitor, na mesma data em que for tornada pública, preferencialmente por email.

### CAPÍTULO X

#### **Disposições finais**

#### Artigo 57.º

##### **Posse**

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da CE, no prazo de 12 dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, depois de aferir a aceitação expressa dos cargos pelos membros eleitos.

## Artigo 58.º

**Casos omissos**

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

## Artigo 59.º

**Entrada em vigor**

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

## ANEXO I

**Calendário eleitoral para a eleição da CT da UAIG**

Ato processual	Data
Convocação das eleições e publicitação do calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos Estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das candidaturas e respetiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas	Até 3 dias úteis
Campanha eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias após o registo dos Estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamação	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia útil
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 10 dias

Registado em 21 de julho de 2023 nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 8/2023, a fls. 16 do Livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados 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)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 50 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46,0 % são mulheres e 54,0 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 9 TCO (18,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 41 TCO (82,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 56,1 % são mulheres e 43,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,7 % 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 que a anterior extensão da convenção não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição da referida associação sindical, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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 20, de 29 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, 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 de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 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 se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, 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 representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

3- 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 junho de 2023.

25 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exerçam a sua atividade no âmbito da vitivinicultura, nomeadamente das adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, e trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais previstas na convenção, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

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

De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 509 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 38,3 % são mulheres e 61,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 244 TCO (47,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 265 TCO (52,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 45,7 % são mulheres e 54,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, à semelhança da anterior extensão, 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 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 20, de 29 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 ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

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

24 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 AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Elétrico, Eletrodoméstico, Eletrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso e/ou de importação de material elétrico, eletrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e atividades conexas, incluindo serviços, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3716 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,7 % são mulheres e 70,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 2908 TCO (78,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 808 TCO (21,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,7 % são homens e 36,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo 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 pre-

sente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outro contrato coletivo com âmbito parcialmente coincidente, outorgado pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico, com portaria de extensão, mantém-se a exclusão dos empregadores naquela filiados, com vista a assegurar, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral existente nas empresas.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta, mantém-se a referida 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 22, de 9 de junho 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 AGEFE - Associação Empresarial dos Setores Eléctrico, Eletrodoméstico, Electrónico, e das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio 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 ao comércio por grosso e/ou de importação de material eléctrico, electrónico, informático, eletrodoméstico, fotográfico ou de relojoaria e atividades conexas, incluindo serviços, 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 representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### 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 1 de junho de 2023.

24 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 Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a atividade do comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, 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, 820 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 17,8 % são mulheres e 82,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 128 TCO (15,61 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 692 TCO (84,29 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 18,4 % são mulheres e 81,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,9 % 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 abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se nas mesmas atividades de acordo com os respetivos âmbitos de representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, 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 extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda que anterior extensão da convenção não é aplicável 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 desta Federação, mantém-se 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 20, de 29 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 Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2023, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes 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 extensão prevista na anterior alínea *a)* do número anterior não é aplicável às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

*b)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

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 e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2023.

24 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 de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil**

O acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores pilotos ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão, no território do Continente, do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores piloto 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 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 porque não existem dados sobre a convenção revista no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. No entanto, segundo a informação prestada no pedido de extensão, dos 217 pilotos ao serviço da empresa, 134 (61,8 %) são representados pela associação sindical outorgante. Sendo que 200 pilotos têm base no território do Continente. Deste modo, a extensão da convenção poderá abranger cerca de 66 pilotos. Em matéria de exposição de motivos das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão, os requerentes alegam ainda, em suma, que: *i)* no âmbito da pandemia causada pela doença Covid-19, a anterior convenção outorgada em 2021 permitiu a adoção de medidas de flexibilidade e de poupanças de custos que garantiram a proteção de postos de trabalho, assegurou a reposição de benefícios económicos e a garantia de negociação futura sobre matérias importantes ao grupo profissional em causa; *ii)* a extensão daquele acordo de empresa foi instrumental para a manutenção da atividade da empresa em Portugal com a dimensão e frequência de voos que se verifica hoje; *iii)* a recuperação antecipada da indústria em relação ao horizonte anteriormente previsível, levou à celebração de um novo acordo de empresa que dispõe, também, de regras de escalonamento para voos acordados entre trabalhadores e a empresa, que assentam na previsibilidade do agendamento da atividade e na conjugação da vida pessoal e familiar dos trabalhadores; *iv)* a extensão do novo acordo de empresa é importante para um enquadramento estável e benéfico; *v)* a estabilidade e previsibilidade conferida pela extensão do acordo de empresa contribui decisivamente para a estabilidade da missão da empresa e para o papel que desempenha em prol do setor do turismo em Portugal.

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 fundamentos ínsitos no requerimento de extensão apresentado pelas partes outorgantes, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa 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 trabalhadores piloto ao serviço da empresa e de assegurar a estabilidade e previsibilidade da operação da empresa em Portugal.

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

Considerando, 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 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 20, de 29 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 de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores piloto ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

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

24 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 a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção coletiva 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. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1528 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59,1 % são mulheres e 40,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 532 TCO (34,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 996 TCO (65,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66,2 % são mulheres e 33,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % 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 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 as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis aos empregadores filiados na AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e

Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

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 20, de 29 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 a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio 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 empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo, abrangida 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 filiados na associação sindical outorgante.

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

#### 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 junho de 2023.

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

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência do contrato**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 6000 trabalhadores ao serviço de 106 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Revogação de convenção anterior**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2018, n.º 23, de 22 de junho de 2019, n.º 29, de 8 de agosto de 2020, n.º 43, de 22 de novembro de 2021 e n.º 24, de 29 de julho de 2022 para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pela associação sindicais que a subscreve.

2- Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores atualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3- As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência**

1- Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato coletivo.

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária, assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3- A tabela de remuneração mínima, e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e terão

uma vigência de 12 meses.

4- Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

5- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de receção.

## CAPÍTULO II

### Condições de admissão e profissionais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental previsto no número anterior é o seguinte: 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3- Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a prazo

1- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3- Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respetivos quadros permanentes.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato coletivo.

2- A classificação dos trabalhadores será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste con-

trato coletivo, enviará para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Exercício e evolução na atividade profissional**

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na atividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Provimento e responsabilidade**

1- No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2- A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respetivo operador.

3- Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina para que não exista diminuição de regras de segurança.

### CAPÍTULO III

#### **Direitos e obrigações das partes**

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Obrigações das entidades patronais**

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;
- j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato coletivo de trabalho aplicável;
- k) Organizar e enviar Relatório Único nos termos da lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Obrigações dos trabalhadores**

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;

- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respetivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efetivo.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

- 1- É proibido à entidade patronal:
- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
  - b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
  - d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
  - e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
  - f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - g) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;
  - h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
  - i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respetivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
  - j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer atos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
  - k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
  - l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
  - m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo direto ou indireto do exercício de tais funções;
  - n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;
  - o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
  - p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
  - q) Fazer *lock-out*;
  - r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de atividade, salvo o disposto nos números 2 e 3.
- 2- Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respetiva mudança e que sejam inerentes a esta.
- 3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização

prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

## CAPÍTULO IV

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Duração do trabalho**

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2- Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3- Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de atividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4- Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respetivo horário a enviar à Inspeção do Trabalho.

5- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar (extraordinário)**

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

2- O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

Assim como a trabalhadora lactante não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8- O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)**

1- O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório, será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados.

2- As horas extraordinárias, referidas na alínea *a)* do número anterior, serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea *b)*, se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3- Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4- Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5- O limite máximo para o trabalho suplementar por cada trabalhador não poderá ultrapassar as duzentas horas por ano.

6- O tempo gasto no transporte previsto na parte final no número 4 desta cláusula, é também pago como trabalho extraordinário, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- É considerado noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Nos termos da lei, a retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

*a)* Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

*b)* Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

*c)* Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Retribuições

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efetiva ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) unicamente a soma dos seguintes valores:

*a)* Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

*b)* Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

*c)* Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.<sup>a</sup>;

*d)* Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.<sup>a</sup>, sendo caso disso.

4- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável;

5- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6- Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses

seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respetivo.

8- No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

*RM* = Remuneração mensal efetiva;  
*HS* = Horas normais de trabalho semanal;  
*HTP* = Horas de trabalho prestado.

9- Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10- A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11- A transgressão do disposto nos números 7 e 10 implicará, independentemente da respetiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Retribuição por exercício de outras funções

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investitura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efetivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com o valor de 2,12 €.

2- Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efetiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Determinação da retribuição

1- Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

*RM* = retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>);  
*HS* = horas normais de trabalho semanal.

2- A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> para cálculo da remuneração especial por trabalho noturno.

3- O valor de um dia de trabalho será igual a  $RM/30$ .

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### 13.º mês - Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 90 dias no ano, sendo assegurado que o trabalhador receberá neste caso, um valor igual a um mês de retribuição, complementando a empresa a importância paga pela Segurança Social.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Deslocações

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar .....	6,30 €;
Dormida e pequeno-almoço .....	19,00 €;
Diária completa .....	31,50 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,30 € por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO VI

### Refeitório, subsídio de alimentação

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3- Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efetivo de trabalho, 4,25 € a título de subsídio de alimentação:

5- A atribuição do subsídio de alimentação não será afetada nos casos previstos nos números 3 e 6 da cláusula 59.<sup>a</sup>

6- O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7- Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respetiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2- Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço ou ceia ..... 2,00 €;
- b) Almoço ou jantar ..... 4,50 €.

3- O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4- Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria - o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2- De acordo com a lei, são feriados obrigatórios;

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1.º de maio;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir o distrital;

E todos os outros que venham a ser retomados após o fim da suspensão dos mesmo.

3- A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de janeiro;
- 25 de abril;
- 1.º de maio;
- 25 de dezembro.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutra fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Duração das férias**

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato coletivo, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.
- 4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 31.<sup>a</sup> e no número 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>
- 5- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.
- 6- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Aquisição do direito a férias**

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano 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 30 dias úteis.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração de 24 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Na marcação para efeitos de contagem dos dias de férias, o sábado e o domingo em que o trabalhador, segundo escala horária esteja de serviço contam como dias de férias. Não contando outros dias úteis correspondentes a folgas, e os feriados que coincidam com sábado ou domingo.
- 4- Os trabalhadores que tiverem falta injustificada superior a um dia de trabalho verão o seu período de férias reduzido para 22 dias.
- 5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### **Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos de determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### **Acumulação de férias**

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Encerramento da empresa ou estabelecimento

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;
- c) Encerramento fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que for possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados,

sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se, neste caso, o número 3 da cláusula seguinte.

3- A prova da doença, prevista no número 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição até ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado no ano anterior, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço no ano da cessação do impedimento prolongado, de até 20 dias, sendo garantido contudo um mínimo de 10 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato de trabalho.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou cesse no ano seguinte ao do seu início não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse

exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Faltas - Noção

1- «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- l) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3- Nos termos da alínea b), do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha reta;
- b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 ou será o do respetivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

7- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

9- O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 7 e 8 da cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número 1.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

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

*c*) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

*d*) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 44.<sup>a</sup>, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

6- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infração grave.

7- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

### Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

## CAPÍTULO VIII

### **Cessação do contrato de trabalho**

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Causas da cessação**

1- O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) As retribuições correspondentes a férias e respetivos subsídios, nos termos da cláusula 40.<sup>a</sup>

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes**

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Rescisão com justa causa**

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3- A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 67.<sup>a</sup>

4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Podem constituir, nomeadamente, justa causa 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 seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional 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, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores**

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador**

As indemnizações referidas no número 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Rescisão unilateral por parte do trabalhador**

1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

## CAPÍTULO IX

**Alteração ao contrato de trabalho**Cláusula 57.<sup>a</sup>**Direito à greve**

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

## CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 59.<sup>a</sup>**Direitos de igualdade e de parentalidade**

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos trabalhadores e às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>).

2- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas para consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessárias, devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho.

Também o pai tem direito a dispensa de trabalho, no dia do nascimento de filho/a quando este haja ocorrido antes de um trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho.

Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Tem ainda direito a três dispensas para acompanhar a mãe trabalhadora

às consultas pré-natais. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo da licença parental, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

4- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho. Constitui obrigação das empresas proceder à avaliação de riscos (natureza, grau e duração da exposição), de modo a determinar as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras aos riscos, devendo as mesmas ser informadas, por escrito, dos resultados da referida avaliação de riscos e das medidas de protecção respectivas.

5- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, acrescida de 30 dias em caso de nascimentos múltiplos, por cada gémeo além do primeiro, sem prejuízo dos direitos da mãe no que concerne aos períodos de licença parental exclusiva da mãe.

A licença parental inicial é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

Neste caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

Em caso de interrupção da gravidez (aborto) a trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os 14 e os 30 dias, apresentando atestado médico com indicação do período da licença.

6- Enquanto a mãe trabalhadora amamentar, tem direito a dois períodos distintos, de 1 hora cada, por cada dia de trabalho, devendo comunicar à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, mantendo o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral. Caso a amamentação se prolongue para além do primeiro ano da criança, deverá ser apresentado atestado médico.

O regime de aleitação, durante o primeiro ano de vida da criança, pode ser gozado pela mãe ou pelo pai.

Nos casos em que os progenitores residam afastados dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte, será facultada a utilização dos dois períodos diários em conjunto.

7- As trabalhadoras podem trabalhar tal como os trabalhadores, em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8- As mães trabalhadoras podem ser dispensadas de prestar trabalho nocturno por 112 dias, entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e de amamentação ou aleitação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, comunicando à entidade patronal com 10 dias de antecedência.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efetivação.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário - e quando não for apresentada pelo trabalhador -, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano letivo.

4- Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO XI

### Segurança Social e acidentes de trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Comunicação e inscrição

1- As entidades patronais são obrigadas a comunicar à Segurança Social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respetiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efetiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta integrará os profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efetiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante um ano, ao pagamento integral da retribuição efetiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer -lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efetiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* da cláusula 64.<sup>a</sup> será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas *c)*, *i)* e *j)* da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c)* Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 e até 24 meses sobre os factos mencionados na alínea *c)* do número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Multas

1- O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infratora às multas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infratora do cumprimento da obrigação infringida.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança e higiene no trabalho

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Segurança e higiene no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2- Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3- As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4- A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Atribuição da comissão de segurança

A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar soluções às direções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

## CAPÍTULO XIV

### Formação profissional

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar 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 proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Formação contínua**

- 1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:
- Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
  - Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos trabalhadores;
  - Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
  - Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
  - Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.
- 2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.
- 3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.
- 4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

## CAPÍTULO XV

**Comissão paritária**Cláusula 75.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

- 1- Decorridos 90 dias após a entrada em vigor da presente alteração salarial e outras do CCT, as partes constituirão uma comissão paritária de seis membros, cabendo a cada parte, ANIPC e FIEQUIMETAL, indicar três.
- 2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas e integrar as lacunas deste CCT.
- 3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.
- 4- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas neste CCT.
- 5- Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e definição de funções**

- 1- Comercial:
- 1.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.
  - 1.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.
  - 1.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.
  - 1.4- *Técnico de vendas* - É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções, predominantemente, dentro ou fora do estabelecimento da empresa.
  - 1.5- *Estagiário comercial* - É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.
- 2- Informática:

2.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

2.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

2.4- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

2.5- *Programador de informática* - É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objetivos a atingir do analista de sistemas. Efetua a preparação, codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados, e introduz alterações se necessário.

2.6- *Estagiário de informática* - É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

### 3- Administrativo:

3.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2- *Chefe de departamento de recursos humanos* - É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, relatório único, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém atualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3- *Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica, organiza relatórios e inventários.

3.4- *Secretário(a) de direção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de acionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de atos notariais.

3.5- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redação e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efetuando recebimentos e pagamentos e os respetivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7- *Estagiário administrativo* - É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8- *Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

### 4- Laboratório:

4.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3- *Analista* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4- *Controlador de qualidade de papel* - É o trabalhador responsável pela efetivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5- *Operador de laboratório* - É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6- *Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

### 5- Manutenção:

5.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4- *Técnico especialista de manutenção* - É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, deteção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de proteção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5- *Técnico de manutenção mecânica* - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6- *Técnico de manutenção elétrica* - É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação elétrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7- *Técnico de construção civil* - É o trabalhador que possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de atividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8- *Estagiário de manutenção* - É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção elétrica e ou técnico de construção civil.

#### 6- Logística:

6.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2- *Chefe de departamento*. - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador responsável pela receção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5- *Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura na sua especialidade o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga.

6.6- *Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais* - É o profissional que conduz máquinas de transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações da empresa. É responsável por acondicionamento de materiais e pela conservação e manutenção do veículo que conduz.

6.7- *Operador de logística* - É o profissional que executa as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respetivos documentos. Promove e colabora na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais e ferramentas. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Colabora na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar os auxiliares do armazém, orientando e ou participando em cargas e descargas, nomeadamente operando máquinas de movimentação.

6.8- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras, procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9- *Operador auxiliar de logística e apoio* - É o profissional que executa tarefas de carga e descarga de mercadorias, distribuição, arrumação e limpeza de materiais, produtos e ferramentas e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

6.10- *Auxiliar geral* - É o profissional que executa tarefas de arrumação e limpeza de espaços e materiais, nomeadamente de limpeza, e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

#### 7- Produção:

7.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3- *Chefe de fabricação* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4- *Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respetivos postos de trabalho.

7.5- *Chefe de secção* - É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respetivo pessoal, tanto no aspeto técnico como disciplinar.

7.6- *Chefe de turno* - É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respetivo pessoal.

7.7- *Condutor de máquina de papel* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8- *Controlador de formatos* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9- *Maquinista de transformação* - É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobines ou de papel previamente cortado.

7.10- *Operador de cartão canelado* - É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas ou não a impressão.

7.11- *Gravador e ou montador de carimbos* - É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12- *Montador de cunhos e cortantes* - É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projeta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13- *Ajudante de condutor de máquina de papel* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo-o substituir na sua ausência.

7.14- *Condutor de refinação de massa* - É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15- *Condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras groufadoras, máquinas de lacar, etc., cabendo-lhe a deteção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16- *Ajudante de condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17- *Ajudante de condutor de refinação de massa* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor, de quem recebe orientação

7.18- *Ajudante de operador de cartão canelado* - É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19- *Operador de triagem de resíduos* - É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20- *Manipulador(a)* - É o trabalhador que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21- *Operador saqueiro* - É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22- *Preparador de matérias-primas* - É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector.

7.23- *Auxiliar de produção* - É o profissional que executa tarefas de apoio de carácter geral na área da produção, procede ao transporte de matérias-primas, mercadorias e produtos acabados para os diversos sectores, efetua operações auxiliares de limpeza de máquinas e ferramentas e recolhe e remove desperdícios.

7.24- *Chefe de equipa/turno-produção* - É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector, dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objetivos traçados. Assegura o bom funcionamento das máquinas em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no trabalho. Elabora relatórios relativos à produção e a ocorrências durante o turno.

7.25- *Coordenador geral* - É o profissional que desempenha as funções descritas para diretor de produção em empresas de pequena dimensão em que não existem responsáveis/coordenadores de sector.

7.26- *Diretor-adjunto de produção* - É o profissional que, por delegação do diretor de produção, exerce algumas das funções descritas para o diretor de produção que competem a este, podendo ter uma designação correspondente a uma área funcional específica.

7.27- *Operador auxiliar de transformação* - É o profissional que executa, de forma autónoma, a generalidade das operações manuais de transformação e executa, em colaboração com o operador de máquinas de transformação, algumas das tarefas descritas para este profissional e opera ainda máquinas simples de transformação.

7.28- *Responsável/coordenador de sector-produção* - É o profissional que coordena um sector de produção sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo diretor de produção ou pela direção da empresa, de modo a cumprir os objetivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respetivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou ações de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

7.29- *Controlador de qualidade* - É o profissional que executa as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação e teste laboratoriais, realização de ensaios químicos e visuais sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados. Colabora com o técnico de qualidade na execução das tarefas descritas para este profissional.

7.30- *Operador auxiliar de controlo de qualidade* - É o profissional que colabora na execução de operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, nomeadamente recolhendo amostras e efetuando registos, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.31- *Operador de controlo de qualidade* - É o profissional que executa operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.32- *Orçamentista* - É o profissional que, utilizando conhecimentos de organização e processo de produção, elabora propostas de orçamentos. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas e verifica os custos dos materiais e ou matérias-primas a utilizar de acordo com as especificações do projeto ou encomenda e com tabelas de custos, podendo recorrer à colaboração da área da produção. Efetua os cálculos necessários à previsão dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Pode ser responsável pela preparação da folha de obra e pela encomenda de materiais, por ocasião da adjudicação de um trabalho.

7.33- *Responsável/coordenador de sector-compras* - É o profissional que, para além das funções descritas para técnico de compras, designadamente o desenvolvimento de metodologias e processos de procura de materiais e produtos e a seleção, avaliação e negociação junto dos fornecedores, dirige, controla e acompanha o desempenho de vários técnicos de compras.

7.34- *Técnico de compras* - É o profissional que, a partir dos conhecimentos técnicos sobre os processos de produção e materiais e consumíveis utilizados, desenvolve metodologias e processos de procura, seleção, avaliação e negociação junto de fornecedores, com vista a obter os melhores produtos/serviços e preços tendo em conta os requisitos fixados superiormente.

7.35- *Técnico de planeamento* - É o profissional que, utilizando conhecimentos técnicos e da organização e processo de produção, analisa projetos na fase de orçamentação e ou produção, podendo propor alterações. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas a utilizar e indica os materiais e ou matérias. Efetua os cálculos necessários à previsão e controlo dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Assegura a ligação entre produção, a área administrativa e os armazéns, no que respeita à requisição e receção de materiais e matérias-primas, e à execução das guias de remessa para expedição e entrega dos produtos acabados. Pode assegurar a gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas e outros materiais utilizados na produção, tendo em conta as encomendas em carteira e tempos de execução, e baseando-se em elementos que seleciona e de acordo com a política de gestão definida na empresa.

7.36- *Técnico de qualidade* - É o profissional que colhe amostras e efetua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, dos produtos acabados e em fabricação. Consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar. Aprecia os resultados e elabora os respetivos relatórios. Orienta e supervisiona, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados, as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação laboratorial, realização de ensaios químicos e visuais.

8- Vapor/energia:

8.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissio-

nais, enquadrados no departamento.

8.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3- *Encarregado de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4- *Operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respetivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5- *Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/energia (fogueiro).

9- Sectores especiais, complementares e categorias gerais:

9.1- *Chefe de departamento de gestão ambiental* - É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2- *Técnico de desenho* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3- *Encarregado de HST* - É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elabora estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4- *Cozinheiro(a)* - É o trabalhador qualificado que prepara, confeciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confecionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5- *Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a receção e emissão de senhas de refeição.

9.6- *Porteiro ou guarda* - É o trabalhador que na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7- *Estagiário técnico de desenho* - É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respetiva.

9.8- *Aprendiz* - É o trabalhador que se inicia na atividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos, que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

## ANEXO II

### Condições de admissão, exercício e evolução na atividade profissional

1- Princípios gerais:

1.1- As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV;

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respetivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição. Podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respetiva categoria profissional;

1.3- À classificação por nível de enquadramento, corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respetiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade;

1.4- Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível

mais elevado;

#### 2- Admissão:

2.1 - A idade mínima de admissão para o desempenho de atividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes exceções:

2.1.1- É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas e operador de triagem de resíduos;

2.1.2- É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda, e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares;

2.2- Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade;

#### 3- Reclassificação:

3.1- O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, serão classificados de acordo com os mesmos;

3.2- Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito, serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento;

3.3- Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção coletiva anterior, serão classificados de acordo com as funções exercidas;

#### 4- Deontologia profissional:

4.1- Sempre que o exercício de determinada atividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efetuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa atividade profissional;

4.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado;

4.3- Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excecional a sua integridade física, nomeadamente electrocução, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional;

#### 5- Nível I:

5.1- Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa atividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respetivo recibo de retribuição (ex., aprendiz de máquina de papel - nível I);

5.2 - Após uma permanência máxima de doze meses neste nível, o aprendiz será promovido no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo;

#### 6- Nível H:

6.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respetivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes;

6.2- O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o manipulador(a), o auxiliar de logística e apoio, admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais, serão após a admissão enquadrados neste nível;

#### 7- Nível G:

7.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível E, ou para secretário(a) de direção/administração, no nível C-2;

#### 8- Nível F:

8.1 - Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível C-1;

8.2- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível E;

8.3- O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, será após a admissão enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão;

#### 9- Nível E:

9.1- O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna

as condições previstas, será promovido ao nível D;

10- Níveis D, C-1 e C-2:

10.1- São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, atividades e grupos de trabalho;

10.2- O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção elétrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C-2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C-1;

11- Níveis B e A:

11.1- É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis, o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

### ANEXO III

#### Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Analista de sistemas;  
Chefe de departamento (todos os sectores);  
Chefe de departamento de gestão ambiental;  
Chefe de departamento de recursos humanos;  
Chefe de fabricação;  
Contabilista;  
Coordenador geral;  
Diretor adjunto de produção.

Nível C-1:

Analista;  
Chefe de equipa/turno produção;  
Chefe de secção (todos os sectores);  
Chefe de turno;  
Encarregado geral (produção);  
Orçamentista;  
Programador informático;  
Responsável/coordenador de sector compras;  
Responsável/coordenador de sector produção;  
Técnico de desenho;  
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;  
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);  
Secretário(a) de direção/administração;  
Técnico de manutenção mecânica;  
Técnico de planeamento;  
Técnico de manutenção elétrica.

Nível D:

Condutor de máquina de papel;  
Encarregado de HST;  
Técnico de compras;  
Técnico de qualidade;  
Técnico de vendas.

## Nível E:

Assistente administrativo;  
Condutor de máquina de papel;  
Controlador de formatos;  
Controlador de qualidade de papel;  
Controlador de qualidade;  
Gravador e ou montador de carimbos;  
Montador de cunhos e cortantes;  
Motorista de pesados;  
Operador de vapor/energia (fogoeiro);  
Técnico de construção civil.

## Nível F:

Condutor de máquina de acabamento;  
Condutor de máquina de papel até um ano;  
Condutor de refinação de massa;  
Cozinheiro(a);  
Empregado(a) de refeitório;  
Maquinista de transformação;  
Motorista de ligeiros;  
Operador de cartão canelado;  
Operador de controlo de qualidade;  
Operador de laboratório;  
Operador de logística;  
Preparador de matérias-primas;  
Técnico de desenho até um ano.

## Nível G:

Assistente administrativo até um ano;  
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;  
Operador auxiliar de controlo de qualidade;  
Operador de triagem de resíduos;  
Operador(a) saqueiro;  
Porteiro ou guarda;  
Telefonista.

## Nível H:

Ajudante de condutor de máquina de acabamento;  
Ajudante de condutor de máquina de papel;  
Ajudante de condutor de refinação de massa;  
Ajudante de motorista;  
Ajudante de operador de cartão canelado;  
Ajudante de operador de vapor/energia (fogoeiro);  
Auxiliar administrativo;  
Auxiliar de laboratório;  
Auxiliar de produção;  
Auxiliar geral;  
Estagiário administrativo;  
Estagiário comercial;  
Estagiário de informática;  
Estagiário de manutenção;  
Estagiário técnico de desenho;  
Manipulador(a);  
Operador auxiliar de logística e apoio;  
Operador auxiliar de transformação.

## Nível I:

Aprendiz.

## ANEXO IV

**Tabela salarial**

Níveis	Valor
A	930,00 €
B	880,00 €
C1	840,00 €
C2	810,00 €
D	802,00 €
E	790,00 €
F	785,00 €
G	775,00 €
H	760,00 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 23 de junho de 2023.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

*Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição*, na qualidade de mandatário.

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

*Justino de Jesus Pereira*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Pereira Vitória*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

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

Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 232/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global**

Revisão do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

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

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações têm a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da

passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- O presente CCT, decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, renovar-se-á automaticamente por iguais períodos, salvo se for denunciado por qualquer das partes, caso em que se aplicará o disposto nos números 4 e 5 desta cláusula e o disposto na lei.

## CAPÍTULO II

### Constituição da relação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Admissão e enquadramento profissionais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efectuar admissões directas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Classificação e enquadramento profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efectiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções

1- O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais actividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, en-

carregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio dia de trabalho, sem prejuízo no disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número um, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

## SECÇÃO II

### Do contrato de trabalho

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No acto de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação de outros regimes especiais de duração do período experimental previstos expressamente na lei.

3- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

4- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no

número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

6- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos casos previstos na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais**

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções em regime de comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de director de serviços e de director técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

### CAPÍTULO III

#### **Dos deveres laborais**

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

- i)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspectos do seu processo individual;
- m)* Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>-A

##### **Proibição de assédio e discriminação**

- 1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3- O empregador não pode praticar qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- 4- Sempre que tiver conhecimento de actos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente acção disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.
- 5- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Deveres do trabalhador**

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
  - a)* Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
  - b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
  - c)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
  - d)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
  - f)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
  - g)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
  - h)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
  - i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
  - j)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
  - k)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer acto culposo em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

## CAPÍTULO IV

### Da duração e organização do tempo de trabalho

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

## Cláusula 18.<sup>a</sup>

### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

## Cláusula 19.<sup>a</sup>

### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas a) e b) do número da cláusula 20.<sup>a</sup>, bem como os intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

3- A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e seus representantes, nos termos legais.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

1- Poderão ser praticados por acordo, em certas actividades definidas pela entidade empregadora, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

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

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

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

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

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objecto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções susceptíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja actividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem por esse facto ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas b) e c) do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados, que não podem exceder o limite previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

4- O acordo previsto no número 1 e número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adoptada, bem como o regime de retribuição inerente.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.<sup>a</sup> («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respectivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim-de-semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respectivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos gra-

ves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Limites de trabalho suplementar**

1- Nos casos previstos na alínea *a*) do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados só pode ser prestado nas seguintes condições:

*a*) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos de trabalho;

*b*) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno que compreenda o período entre as 0h00 e as 5h00 e até ao limite total de onze horas.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 54.<sup>a</sup> («Retribuição do trabalho noturno») e 52.<sup>a</sup> («Retribuição de trabalho suplementar»).

## CAPÍTULO V

### Local de trabalho e deslocações em serviço

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho - Princípio geral

1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua actividade e para o qual foi contratado.

2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.

3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.

2- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo para prestação de teletrabalho celebrado especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

3- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

4- Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.

5- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.

6- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.

7- Nas demais disposições relativas à prestação de teletrabalho aplica-se a legislação em vigor.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deslocações e pagamento

1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta,

de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efectivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Viagem em serviço

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

a) Seis meses para os deslocados em território nacional;

b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados, faltas e licenças

#### SECÇÃO I

##### Férias

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adopção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias, sem prejuízo da consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores envolvidos, bem como elaborar o respectivo mapa, nos termos da lei.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Alteração de marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO II

### Feridos

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

## SECÇÃO III

### Faltas

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais, padrastos, sogros, genros e noras);

d) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);

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

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

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

h) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

j) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos previstos na lei;

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

l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

m) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

n) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

o) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

4- Às ausências resultantes do exercício da actividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.

2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea o) do número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando excedam o limite legal.

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada

dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### SECÇÃO IV

##### Licença sem retribuição

###### Cláusula 44.<sup>a</sup>

###### Licença sem retribuição

- 1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.
- 3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.
- 5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

#### CAPÍTULO VII

##### Da retribuição e outras prestações pecuniárias

###### Cláusula 45.<sup>a</sup>

###### Definição de retribuição

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

sendo:

- Rh* = Retribuição horária;  
*Rm* = Retribuição mensal;  
*n* = Período normal de trabalho semanal.

###### Cláusula 46.<sup>a</sup>

###### Pagamento da retribuição

- 1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efectuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.
- 2- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

###### Cláusula 47.<sup>a</sup>

###### Retribuição mínima

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Retribuição mista**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, «Duração do período de férias» não tem consequências no montante de subsídio de férias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de dezembro mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de novembro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) 150 % para as horas suplementares nocturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respectivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, excepto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respectivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho nocturno**

O trabalho nocturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.<sup>a</sup>, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Subsídio por IHT**

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas *a)* e *b)*;
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea *c)*.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam, como actividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VIII

### **Da disciplina**

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Perda de dias de férias;
- d)* Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;

- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.
- 3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.
- 4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.
- 5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

- 1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.
- 2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.
- 3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.
- 4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.
- 5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

- 1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar por:
  - a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - b) Caducidade;
  - c) Revogação por acordo das partes;
  - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - e) Despedimento colectivo;
  - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - g) Despedimento por inadaptação;
  - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
  - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
  - a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
  - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
  - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.
- 4- Da aplicação do disposto nas alíneas b) e c) do número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.
- 5- Para efeitos no disposto nas alíneas a) e b) do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

## Cláusula 61.<sup>a</sup>

### **Certificado de trabalho**

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

## CAPÍTULO X

### **Parentalidade**

## Cláusula 62.<sup>a</sup>

### **Proteção na parentalidade**

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

## Cláusula 63.<sup>a</sup>

### **Licença parental**

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

## Cláusula 64.<sup>a</sup>

### **Licença parental inicial exclusiva da mãe**

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

## Cláusula 65.<sup>a</sup>

### **Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, acrescida de 30 minutos por cada gémeo além do primeiro, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação aos filhos, até 12 meses após o parto, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa, sem perda da retribuição.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Proteção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Faltas para assistência a filho**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

5- Ao número de dias previstos nos números 1 e 3, acresce um dia por cada filho além do 1.º

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Regime de licenças, faltas e dispensas**

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

- d) Licença por adoção;
  - e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
  - f) Falta para assistência a filho;
  - g) Falta para assistência a neto;
  - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
  - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
  - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

## CAPÍTULO XI

### Da formação profissional

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.

2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.

3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.

4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Formação no local de trabalho

1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:

- a) Dia em que ocorreu a acção de formação;
- b) Duração da acção formação;
- c) Objectivos da acção de formação;
- d) Conteúdo da acção de formação;
- e) Resultados da avaliação da formação;

- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presença assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou acção de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou acções previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou acção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores-estudantes**

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

## CAPÍTULO XII

### **Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Segurança, higiene, e saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de acções de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão, directamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a actividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1- Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da actividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, nos termos da lei.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com o respectivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover acções de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna elaborada nos termos da lei e com os condicionalismos nela previstos, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efectuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar, salvaguardando para os devidos efeitos os direitos de personalidade estabelecidos na lei.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

## CAPÍTULO XIII

**Dos direitos sindicais**Cláusula 79.<sup>a</sup>**Direito à actividade sindical**

1- Os dirigentes e os delegados sindicais gozam dos direitos constantes na lei e neste CCT.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Quotização sindical**

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

## CAPÍTULO XIV

**Da interpretação, integração e resolução dos conflitos**Cláusula 81.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Conciliação, mediação e arbitragem**

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

## CAPÍTULO XV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre os outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019 e, bem assim, toda a regulamentação colectiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignada na cláusula 2.<sup>a</sup>

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores e ora revogados.

## ANEXO I

**Definição de funções**

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista; Vigia e indica as manobras; Arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

*Analista de sistemas* - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Proceda ao tratamento adequado de correspondência e documentação,

registando e actualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

*Assistente de atendimento e apoio ao cliente* - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efectuando operações de *telemarketing*.

*Auxiliar administrativo* - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; Executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; Recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de secção* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores.

*Chefe de serviços* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

*Delegado comercial* - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas; Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

*Director de serviços* - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

*Director técnico* - Trabalhador que exerce a direcção técnica, assegurando a qualidade das actividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direcção técnica, é classificado como director técnico coordenador.

*Distribuidor* - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas; Pode, arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador de armazém* - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

*Embalador-encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação, no sector de embalagem.

*Empregado de serviços externos* - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras; Procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

*Encarregado* - Orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação.

*Encarregado geral* - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

*Motorista* - Conduz veículos automóveis; zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

*Operador de logística* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; Recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; Colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respectivos prazos de validade; Trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

*Operador de máquinas* - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

*Praticante* - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma actividade profissional de «telefonista/recepcionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/recepcionista».

*Secretário(a) de direcção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções; redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Servente de armazém* - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas não necessitando de formação profissional específica.

*Técnico administrativo* - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa actividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes; Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afecto; Pode orientar ou coordenar funcionalmente a actividades de outros profissionais administrativos.

*Técnico de computador* - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; Efectua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos; Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades; Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios.

*Técnico especializado* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

*Técnico estagiário* - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sobre a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

*Técnico de informática* - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte activo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de manutenção e conservação* - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspecção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

*Técnico de secretariado* - Assegura a organização e execução das actividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respectivas actas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efectua acções de venda em função dos objectivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

*Telefonista/recepcionista* - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a recepção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

*Trabalhador de limpeza* - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

## ANEXO II

**Enquadramento profissional**

Grupo	Categorias profissionais
I	Director de serviços
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)

XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
XIII	Praticante

## ANEXO III

**Evolução na carreira profissional**

## 1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria.

## 2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I

## 3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria.
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria.
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria.
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito

## 4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário.
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I.

## ANEXO IV

**Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária**

## 1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (€)
I	Director de serviços	1 414,00
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 197,00
III	Analista de sistemas Director técnico Técnico de contabilidade	1 068,00
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 035,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	942,00
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	850,00
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	825,00

VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	818,00
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/recepcionista	808,00
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	798,00
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	788,00
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	778,00
XIII	Praticante	(*)

(\*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (Decreto-Lei n.º 85-A/2022).

## 2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

Cláusula 28. <sup>a</sup> «Deslocações em serviço» .....	15,15 €;
Cláusula 29. <sup>a</sup> «Viagens em serviço» .....	65,90 €;
Cláusula 49. <sup>a</sup> «Diuturnidades» .....	6,65 €;
Cláusula 53. <sup>a</sup> «Subsídio de refeição» .....	7,70 €;
Cláusula 56. <sup>a</sup> «Abono para falhas» .....	43,65 €.

## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 50 empresas e 1000 trabalhadores.

Lisboa, 14 de julho de 2023.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Félix dos Santos*, mandatária.

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

*Helder Jorge Vilela Pires*, mandatário.

*Mário Filipe Ilhéu Condessa*, mandatário.

*Mário João Chambel Geraldo*, mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do

Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 235/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas - Revisão global****Preâmbulo**

O quadro de conceção do presente CCT tem como ponto de partida a necessidade de rever o CCT de 2010, manifestamente desatualizado face à presente realidade. Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa essa necessidade de proceder a um conjunto de alterações assentou, em boa medida, nas análises realizadas em 2013/2015 pelo grupo de trabalho da gestão laboral.

De resto, as partes signatárias consideram que a carreira laboral de jornalista há muito que exigia uma modernização tendo em conta a dimensão digital do jornalismo, mantendo os valores culturais e éticos nucleares do jornalismo e não esquecendo os seus marcos identitários.

Constituem também bases importantes para esta revisão os relatórios e recomendações regulares da OIT sobre a profissão de jornalista, os relatórios anuais da DGERT/Ministério do Trabalho sobre os níveis salariais dos jornalistas e a sua distribuição metodológica e taxonómica, as recomendações União Europeia e da UNESCO sobre liberdade de imprensa e proteção dos jornalistas e dos editores de publicações periódicas, também, as recomendações do Governo português relativas à proteção da mulher e da parentalidade e as boas práticas salariais conducentes a uma maior aproximação de salários entre homens e mulheres.

Por isso, além da regulação da relação laboral, com este CCT, os signatários APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas esperam contribuir para que as empresas editoras de jornais e revistas tenham em conta:

- O princípio da igualdade de género para efeitos de contratação, atendendo aos níveis de competência profissional e ao tipo de cargos e funções, incluindo chefias ou equivalente;
- As vantagens da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional;
- A nova legislação sobre o uso da licença parental de uso exclusivo do pai, em especial no que diz respeito à licença parental inicial exclusiva do pai;
- As boas práticas de prevenção do assédio no trabalho;
- A não discriminação das mulheres no salário e/ou na progressão na carreira, por motivos de maternidade ou de assistência à família.

Os signatários relevam como particularmente importantes os seguintes princípios que consideram estarem vertidos no presente CCT:

- A carreira profissional do jornalista como um valor efetivo para a liberdade de imprensa;
- A carreira de jornalista assente no reconhecimento do mérito da avaliação de desempenho, alavanca do desenvolvimento profissional, fundado também na formação e no intercâmbio profissional;
- A profissão de jornalista e as responsabilidades públicas da edição de publicações periódicas, independentemente da dimensão das empresas e em qualquer suporte ou formato, têm um valor acrescentado social e indispensável para o funcionamento de uma sociedade livre e responsável;
- Os princípios da atividade jornalística e da liberdade de imprensa como definidos na Constituição da República Portuguesa e na Lei da Imprensa, que devem integrar sempre a relação laboral, porque são, eles próprios, indispensáveis ao fortalecimento da atividade económica e social das empresas editoras de jornais e revistas, que, enfrentando desafios de grande concorrência, podem transformá-los em oportunidades.

Os signatários APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas procuraram conduzir as negociações com o objetivo da implementação de um modelo de gestão coletiva das relações

laborais estruturado na flexibilização das relações de trabalho, resultantes das necessárias adaptações à transição digital e, consequentemente, ao negócio e à sustentabilidade das empresas editoras de jornais e revistas., tendo sempre presente a natureza da atividade editorial e jornalística. Neste sentido, fundiram-se as tabelas salariais, flexibilizou-se a contratação das chefias e preparou-se um quadro de contratação específica para empresas que pela sua situação económica e dimensão ou desenvolvimento digital apresentam um conjunto de particularidades.

O anexo IV do presente contrato tem uma função indicativa relativa a um conjunto de boas práticas passíveis de aplicação àquela categoria de jornalistas, assumindo-se que a regulação e autorregulação do jornalismo são elementos essenciais para uma democracia saudável e na luta contra a desinformação.

O anexo III, por sua vez, tem um carácter subsidiário e, por isso, é apenas aplicável quando as empresas não tiverem um regulamento de avaliação implementado e se queiram dele socorrer por forma a cumprir as regras de progressão, essas sim vinculativas e universais, constantes do presente contrato. Os documentos constantes desses anexos serão disponibilizados em endereços eletrónicos oportunamente disponibilizados pelas partes signatárias aos seus associados.

Uma nota relevante que as partes signatárias julgam ser oportuno referir prende-se com o facto de parte do presente CCT - não obstante a duração e o trabalho levado a cabo pelas partes durante este processo tendente à sua celebração - ter sido objeto de negociação durante o período da pandemia, o que contribuiu para um conjunto de soluções adotadas no presente texto.

As partes signatárias também se propõem manter um continuado acompanhamento das condições e necessidades do setor, quer estas sejam decorrentes das condições do mercado ou das inovações tecnológicas, de molde a contribuir e assegurar a consolidação e o fortalecimento da confiança dos cidadãos nos produtos jornalísticos, independentemente do suporte ou formato de publicação.

Para tanto, as partes comprometem-se com a prossecução e implementação de novas soluções para as relações de trabalho que venham a ser aconselhadas pela constante evolução tecnológica e do mercado, procurando conciliar os interesses dos seus associados, sem nunca esquecer a dimensão social e humana que caracteriza a relação de trabalho.

O jornalismo é uma atividade essencial para uma sociedade democrática, equilibrada e esclarecida e uma ferramenta de luta contra a desinformação e a iliteracia digital.

O quadro sinóptico que se segue indica os diplomas legais e outros estudos considerados.

Diplomas e estudos
Regulamento do PE e do conselho que estabelece um quadro comum para os serviços de comunicação social no mercado interno (Regulamento Liberdade dos Meios de Comunicação Social) e que altera a Diretiva 2010/13/EU
Recomendação (UE) 2022/1634 da comissão de 16 de setembro de 2022 sobre salvaguardas internas para a independência editorial e a transparência da propriedade no setor dos meios de comunicação social
Relatório Organização Internacional do Trabalho de 2019
Barómetro Geral da União Europeia 2019
Relatórios anuais do Reuters Institute (capítulo Portugal)
Estudo Iberifer (capítulo Portugal) 2023
Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho 2018 (projeto APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa)
Estudo da Consultora McKinsey 2018 sobre liderança
Estudo ISCTE-IUL para o 4.º Congresso dos Jornalistas 2017
Agenda do Trabalho Digno

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente contrato coletivo de trabalho (doravante CCT) aplica-se em todo o território nacional.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, os empregadores representados pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa<sup>1</sup> que sejam proprietários e editores de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente e, ou, nas Regiões Autónomas, e, por outro lado, os jornalistas ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Jornalistas.

2- Para efeitos do disposto na lei, encontram-se abrangidos por este CCT 1250 trabalhadores das 176 empresas representadas pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa .

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo mínimo de três anos.

2- Decorridos os prazos fixados nos números anteriores, o presente CCT renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia e a sobrevigência deste CCT observarão os termos legais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

4- A parte que apresentou a proposta negocial de revisão dispõe de 10 dias para examinar a contraproposta.

5- Salvo se outro prazo vier a ser estabelecido pelas partes em protocolo negocial, as negociações iniciam-se imediatamente após o termo do prazo referido no número anterior e terão a duração de 180 dias, com possibilidade de prorrogação por 60 dias, mediante acordo das partes.

6- Havendo denúncia, o CCT renova-se pelo período de um ano.

7- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o CCT mantém-se em vigor, desde que se tenha iniciado a conciliação e/ou a mediação, até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo este prolongar-se por mais de seis meses.

8- Esgotados os prazos previstos no número anterior e no caso de a conciliação e/ou a mediação se terem frustrado, as partes submeterão, nos 60 dias seguintes, a decisão arbitral, nos termos que neste prazo definirem ou, na falta de definição, nos termos estabelecidos no Código do Trabalho para a arbitragem voluntária, todas as questões laborais que tenham resultado da revisão, total ou parcial, do CCT.

9- Desde que tenha sido iniciada a arbitragem voluntária nos 60 dias previstos no número anterior, o CCT mantém-se em vigor até à conclusão do respetivo procedimento, não podendo este prolongar-se por mais de seis meses.

10- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, enquanto as partes estiverem a negociar diretamente a revisão ou celebração de um novo CCT, o presente CCT mantém-se em vigor até ao fim desse processo.

11- Em caso de caducidade mantém-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos já produzidos por este CCT nos contratos individuais de trabalho.

12- O disposto no presente artigo não prejudica o recurso, nos termos da lei, aos mecanismos de arbitragem para apreciação da denúncia do CCT ou de arbitragem para a suspensão do período de sobrevigência e mediação.

<sup>1</sup> Cf. *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015, do qual constam os estatutos da associação com a denominação APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa.

## CAPÍTULO II

**Condições mínimas para admissão e acesso à profissão**Cláusula 4.<sup>a</sup>**Condições mínimas de admissão**

1- A admissão de jornalistas e estagiários é da competência do órgão de gestão, com respeito pelas disposições da lei e do presente CCT, sendo assegurado aos delegados sindicais o direito de velar pelo seu respetivo cumprimento.

2- Os empregadores não podem ter ao seu serviço profissionais não habilitados com o respetivo título profissional, devendo o empregador emitir as declarações necessárias a essa finalidade e o jornalista manter esse título válido e atualizado.

3- Só podem ser admitidos na profissão indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos.

4- São exigidas como habilitações mínimas para o ingresso no estágio as previstas na lei.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução efetiva do contrato, contando-se a antiguidade do jornalista na empresa desde o início daquele período.

2- Salvo acordo escrito em contrário, e sem prejuízo do disposto na lei, durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

5- O período experimental começa a contar a partir do início da execução da prestação do jornalista, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, na parte em que não excedam metade da duração daquele período.

6- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato, nem os dias de faltas, salvo tratando-se de faltas justificadas, até ao limite de 5 dias.

7- Nos contratos de trabalho celebrados por tempo indeterminado que não o tenham excluído ou reduzido, o período experimental terá a duração de 180 dias, salvo para os jornalistas admitidos para cargos de direção, que será de 240 dias.

8- Salvo acordo escrito que os reduza ou exclua, quando a admissão seja feita por convite, os períodos referidos no número anterior são reduzidos a metade.

9- Para os efeitos do número anterior, considera-se admissão por convite aquela em que o empregador dirige expressamente a um jornalista determinado uma proposta de admissão que contenha, inequivocamente, pelo menos, as funções a exercer e a respetiva retribuição.

10- Antes de terminar o período experimental, o conselho de redação deve pronunciar-se, a título consultivo, sobre a admissão dos jornalistas profissionais.

11- Nos contratos de trabalho em comissão de serviço para os efeitos previstos na cláusula 12.<sup>a</sup>, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 240 dias.

12- O período experimental integra-se na duração do estágio, previsto na cláusula seguinte, não havendo lugar a período experimental quando a admissão se verificar em continuidade ao estágio.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Estágio**

1- Para efeitos do presente CCT, considera-se estágio o trabalho regular e efetivo segundo um plano estabelecido para o efeito e sob a orientação de um jornalista, nos termos da legislação aplicável, tendo como objetivo essencial a aquisição da experiência adequada, bem como de conhecimentos complementares, para o acesso à profissão.

2- O estágio tem a duração prevista no estatuto dos jornalistas.

3- Aos estagiários que tenham frequentado cursos de formação profissional na área do jornalismo no *Cenjor* ou noutras entidades acreditadas pelo organismo legalmente competente em matéria de certificação da qualidade da formação será deduzido, no respetivo estágio, o tempo de formação, até ao máximo de três meses.

4- Para os efeitos do número 1 da presente cláusula, o empregador obriga-se a proporcionar aos estagiários o conhecimento de todos os setores da redação, bem como a assegurar, nos termos da lei e do presente CCT, ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

5- Os estagiários devem frequentar com assiduidade as ações de formação que lhes sejam proporcionadas.

6- Em caso de comprovado incumprimento culposo do estagiário, o empregador pode exigir a restituição das importâncias despendidas em ações de formação profissional realizadas dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da aplicação de outras sanções previstas na lei.

7- O estagiário deve elaborar e entregar ao jornalista orientador do estágio, até trinta dias antes do seu termo, um relatório escrito sobre as atividades desenvolvidas no decurso do mesmo, assim como um trabalho escrito que verse sobre a deontologia profissional e o quadro jurídico regulador da profissão.

8- Nos trinta dias seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, o jornalista orientador apresentará ao diretor, ou a quem este delegar, uma apreciação escrita acerca do estágio, que fará acompanhar do relatório e do trabalho mencionados no mesmo número.

9- O diretor, ou em quem este delegar, providenciará a entrega ao conselho de redação de cópia do relatório, do trabalho e da apreciação a que se referem os números anteriores, e também a entrega ao estagiário de cópia daquela apreciação.

10- Compete ao diretor, ou a quem este delegar, decidir sobre o aproveitamento do estagiário, ouvido o conselho de redação e o próprio estagiário.

11- O número de estagiários não poderá exceder, no seu conjunto e em qualquer momento, 10 % do total dos jornalistas da redação, procedendo-se ao arredondamento por excesso, se aquela percentagem não se exprimir por número inteiro, considerando-se sempre autorizado um mínimo de três estagiários.

12- As disposições da presente cláusula não prevalecem sobre o disposto na lei acerca do estágio para obtenção da carteira profissional de jornalista.

### CAPÍTULO III

#### Atividade de jornalista: Funções, avaliação e progressão

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Conceito de jornalista

Para efeitos do presente CCT, considera-se jornalista aquele que exerce, como ocupação principal e por forma efetiva, permanente e remunerada, em regime de contrato de trabalho, as funções próprias de jornalista, nos termos definidos no diploma legal que estabeleça o respetivo estatuto, incluindo as de direção, chefia, edição, redação, reportagem, reportagem fotográfica, audiovisual, cartunista, infografia e *design* gráfico ou de comunicação, respeitantes às atividades profissionais constantes do presente capítulo.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Atividade profissional

1- Para efeitos do presente CCT, a atividade profissional de jornalista organiza-se nas seguintes funções:

- a) Repórter;
- b) Redator;
- c) Chefe de redação;
- d) Editor.

2- As designações de redator principal e grande repórter encontram-se previstas no número 7 da cláusula 9.<sup>a</sup>

3- Sem prejuízo do disposto neste CCT sobre regras de progressão, os jornalistas devem ser contratados com o descritivo profissional correspondente à atividade efetivamente exercida e com correspondência no presente clausulado.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Jornalistas

1- A descrição do conteúdo funcional da carreira profissional de jornalista deve ser interpretada e aplicada com salvaguarda dos princípios e regras estabelecidos no Estatuto do Jornalista, bem como no respetivo Código Deontológico e com respeito pelas competências da CCPJ.

2- São considerados jornalistas aqueles que, de acordo com o estatuto dos jornalistas e que tendo como ocupação principal, permanente e remunerada, exerçam com capacidade editorial funções de pesquisa, recolha, seleção e tratamento de factos, notícias ou opiniões, através de texto, imagem ou som, destinados a divulgação, com fins informativos ou noticiosos, pela imprensa ou qualquer suporte ou tecnologia.

3- Consoante a atividade para a qual foi contratado, o jornalista desempenha as suas funções de redação e/ou reportagem ou chefia editorial numa das seguintes áreas funcionais, independentemente do tipo de publicação, incluindo as eletrónicas ou digitais:

- a) Escrita;
- b) Vídeo e audiovisual;
- c) Fotografia;
- d) Multimédia.

4- A chefia de redação e de editoria apenas podem ser exercidas por jornalistas que tenham a função de chefe de redação ou editor.

5- Chefe de redação é o jornalista que dirige e coordena os serviços redatoriais do órgão de comunicação social e substitui o diretor nas suas ausências ou impedimentos, quando não exista diretor-adjunto ou subdiretor. Poderão ser designados vários jornalistas com a função de chefe de redação-adjunto.

6- Editor é o jornalista que, na dependência do diretor ou do chefe de redação, define a orientação editorial de uma determinada secção da redação ou que coordena e orienta um grupo de jornalistas encarregados de uma matéria determinada e a quem pode competir também a marcação de serviços. Poderão ser designados vários jornalistas com a função de editor-adjunto.

7- Os jornalistas que, pelo seu elevado grau de experiência e especial mérito, desempenhem regularmente funções e tarefas de elevada responsabilidade técnica e editorial podem assumir uma das seguintes funções:

- a) Grande repórter - Quando asseguram regularmente a elaboração de reportagens de especial complexidade e dificuldade e/ou a coordenação de reportagens e dossiês com enquadramento de outros jornalistas;
- b) Redator principal - Quando asseguram regularmente a elaboração de artigos de comentário e análise de assuntos de atualidade, crónicas, editoriais e outros textos que expressem a orientação editorial da publicação.

8- O jornalista deve exercer as funções mais adequadas às suas aptidões, formação e qualificação profissional, sem prejuízo do exercício de funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha qualificação apropriada e que não impliquem desvalorização profissional.

9- Além do disposto no número anterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija encarregar o jornalista de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da sua posição.

10- Para esse efeito, o empregador deve justificar a referida ordem, por escrito, identificando, também, a duração da respetiva alteração, que não pode, contudo, ser superior a 18 meses.

11- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o jornalista direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Conselho de redação

1- O conselho de redação é, nos termos da lei, eleito de entre e por todos os jornalistas da redação, segundo regulamento aprovado em plenário, o qual fixa as regras para a eleição e o funcionamento do conselho.

2- O conselho de redação tem as competências previstas na Lei de Imprensa, no Estatuto do Jornalista e demais legislação aplicável, e não pode, em caso algum, exercer as que a lei atribua a outras entidades representativas dos trabalhadores, nomeadamente comissões de trabalhadores e delegados sindicais.

3- Sempre que o conselho de redação seja chamado a pronunciar-se, nos termos da lei ou deste CCT, entende-se como parecer favorável a ausência de resposta no prazo de trinta dias, salvo se outro prazo for legalmente estabelecido.

4- Os membros do conselho de redação em efetividade de funções beneficiam da proteção conferida pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

5- Nas redações com menos de cinco jornalistas, as competências do conselho de redação são exercidas pelo conjunto dos jornalistas de cada redação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Funções de direção**

1- As funções de direção dos jornalistas distribuem-se pelos seguintes cargos, cabendo ao empregador definir o respetivo quadro, de acordo com as suas necessidades:

- a) Diretor - É o jornalista responsável pela orientação editorial do respetivo órgão de comunicação social;
- b) Diretor-adjunto - É o jornalista que coadjuva o diretor e o substitui nas suas ausências ou impedimentos;
- c) Subdiretor - É o jornalista membro da direção responsável pela coordenação editorial de áreas informativas ou diferentes suportes ou suplementos da mesma publicação.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Projeção salarial de referência**

1- A projeção salarial de referência anexa ao presente CCT constitui um mínimo salarial imperativo no que concerne à atividade de jornalista, podendo apenas ser afastada por contrato individual de trabalho que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável.

2- O disposto no número anterior não se aplica ao diretor.

3- A projeção salarial de referência tem como mínimo de entrada na profissão o valor de 903,00 € e é constituída por 14 níveis remuneratórios.

4- Cada nível remuneratório corresponde à respetiva antiguidade do jornalista na profissão, com ressalva do disposto no número 10.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a progressão remuneratória faz-se nos termos descritos na cláusula 15.<sup>a</sup>

6- Aquando da sua contratação, o jornalista é admitido com o nível remuneratório correspondente à sua antiguidade na profissão, com ressalva do disposto no número 10.

7- Para efeitos da determinação do nível mínimo remuneratório, tal como previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, passa a constituir uma obrigação do jornalista, aquando da sua contratação, a apresentação da carteira profissional válida e atualizada, bem como de documento emitido pela CCPJ ou organismo com competências equivalentes, comprovativo da sua antiguidade no exercício efetivo da profissão.

8- Quando, por motivos não imputáveis ao jornalista, a CCPJ não emitir em tempo útil o documento comprovativo da sua antiguidade no exercício efetivo da profissão referido no número anterior, o jornalista pode entregar uma cópia autenticada da sua ficha de dados pessoais constante do sítio da internet da CCPJ, nos termos da lei, sem qualquer referência a dados pessoais e profissionais que não estejam relacionadas com a antiguidade no exercício efetivo da profissão, até que a CCPJ proceda à sua emissão.

9- De igual modo, os jornalistas que tenham exercido a sua atividade no regime de prestação de serviços para órgãos de comunicação social que se dediquem ou dedicassem, mesmo que essa atividade tenha cessado, à edição de publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, devem proceder à entrega dos documentos referidos no número anterior para efeitos da determinação do nível remuneratório, tal como previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT.

10- Os documentos referidos nos números 7 e 8 servirão, em ambas as situações descritas nos números precedentes, como comprovativo da sua antiguidade efetiva no exercício da profissão.

11- O jornalista deve também, caso lhe seja solicitado pelo empregador, apresentar documento da Segurança Social, contendo os respetivos descontos para empregadores que se dediquem ou dedicassem, caso entretanto essa atividade tenha cessado, à edição de publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade.

12- Caso os jornalistas não apresentem os documentos referidos nos números anteriores, no que concerne à estipulação da sua remuneração base será aplicável o que constar do respetivo contrato individual de trabalho, sem prejuízo, no entanto, do direito à progressão remuneratória prevista na cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da projeção salarial de referência na carreira do jornalista**

1- A projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, enquanto mínimo remuneratório, aplica-se a todos os que desenvolvam a atividade de jornalista, independentemente do título ou designação e com a necessária adaptação à situação dos estágios, prevista na cláusula 6.<sup>a</sup>

2- À antiguidade do jornalista na profissão corresponde um nível mínimo remuneratório.

3- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável, a função profissional de jornalista tem uma remuneração mínima de entrada na profissão correspondente a 903,00 €, com exceção do disposto no número 11 da cláusula 85.<sup>a</sup>

4- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável, o topo da progressão na carreira de jornalista corresponde a 2051,00 €.

5- A progressão remuneratória na carreira de jornalista verifica-se nos termos da cláusula 15.<sup>a</sup>

6- Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, em resultado da sua avaliação, o jornalista pode ficar integrado num nível remuneratório superior à sua antiguidade na profissão.

7- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho, ou das normas transitórias do presente CCT, que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável, aos jornalistas a quem, no âmbito de aplicação da presente convenção, forem atribuídas as designações de grande repórter ou de redator principal é aplicável a retribuição mínima projetada para o nível mais elevado da carreira de jornalista (2051,00 €).

8- Sem prejuízo do que constar de contrato individual de trabalho - que, relativamente à retribuição base, disponha em sentido mais favorável - e das normas de transição deste CCT, às funções de chefia de redação, editoria, diretor-adjunto e subdiretor corresponde uma retribuição mínima de valor igual ao projetado para o último nível da carreira de jornalista, mas acrescida de um euro (2052,00 €).

9- Considerando as especificidades e a realidade da profissão, a função de diretor não se encontra abrangida pela projeção salarial de referência.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Avaliação

1- Compete ao empregador definir os termos e condições da avaliação de desempenho, nos termos da lei e do presente CCT, sem prejuízo dos números e das cláusulas seguintes, que têm caráter imperativo.

2- A avaliação de desempenho nos termos previstos no presente CCT é universal, obrigatória e constitui um mecanismo que permite o desenvolvimento profissional e a progressão remuneratória dos jornalistas.

3- Os graus de avaliação e o correspondente sistema de métrica são imperativos e não podem ser alterados por contrato individual de trabalho, por usos ou qualquer outro mecanismo.

4- As normas relativas ao procedimento de avaliação, sua inexistência e compensação constantes do presente CCT podem ser alteradas por contrato individual de trabalho quando dispuserem em sentido mais favorável para o trabalhador.

5- Na avaliação de desempenho, o empregador tomará obrigatoriamente em consideração a formação profissional na área do jornalismo, devidamente certificada, nos termos da legislação em vigor.

6- Na avaliação de desempenho, o empregador poderá ter em consideração outras ações de formação, devidamente certificadas, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Graus de avaliação e progressão remuneratória

1- O sistema de avaliação de desempenho concretiza-se numa classificação traduzida em pontos.

2- O sistema de avaliação de desempenho é constituído obrigatoriamente pelos seguintes graus de classificação: Muito bom, Bom, Suficiente e Insuficiente.

3- Ao grau «Muito Bom» correspondem 3 pontos, ao grau «Bom» correspondem 2 pontos, ao grau «Suficiente» corresponde 1 ponto e ao grau «Insuficiente» correspondem 0 pontos.

4- Quando o jornalista obtiver uma classificação a que correspondam 3 pontos, qualifica-se para a progressão remuneratória correspondente ao nível retributivo seguinte, tal como previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Âmbito da avaliação e procedimento

1- Todos os jornalistas que prestem serviço durante, pelo menos, 6 meses à data do termo do ano civil a que a avaliação diz respeito, são obrigatoriamente avaliados nos termos do anexo 1 do presente CCT.

2- A suspensão do contrato de trabalho por facto imputável ao jornalista, salvo a que decorra de acidente de trabalho ou doença profissional comprovadamente contraídos ao serviço do empregador, não contam como tempo de serviço efetivo.

3- No que concerne à avaliação, o jornalista não pode ser prejudicado pelo exercício de direitos decorrentes de situações relacionadas com a parentalidade.

4- A avaliação de desempenho diz respeito ao ano civil e tem de ser concluída até ao fim do primeiro trimestre do ano civil seguinte ao período objeto de avaliação.

5- A avaliação de desempenho poderá, excepcionalmente, ser concluída até ao final do primeiro semestre do ano seguinte ao período objeto de avaliação, em circunstâncias devidamente fundamentadas e quando comunicada até ao final do primeiro trimestre.

6- Quando o trabalhador atingir três pontos, os efeitos dessa avaliação são reportados a 1 de janeiro do ano seguinte relativamente ao qual a avaliação diz respeito.

7- A decisão sobre a avaliação é obrigatoriamente precedida da audiência do jornalista, devendo para o efeito ser-lhe comunicado o respetivo projeto, contendo o sentido daquela decisão.

8- Da decisão cabe recurso, no prazo de 30 dias após a sua comunicação, para o diretor da publicação, ou para quem este delegar, que se pronuncia depois de ouvido o conselho de redação.

9- Durante o tempo em que exerça funções de direção ou chefia, o jornalista tem, pelo menos, direito à atribuição de 2 pontos por cada período de um ano em que desempenhe essas funções.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Inexistência de avaliação e consequências**

1- Quando, por motivo imputável ao empregador, este não proceder à avaliação dos jornalistas nos termos previstos no presente CCT, considera-se essa avaliação inexistente.

2- Também é considerada inexistente a avaliação, quando:

a) Não conste de processo escrito;

b) Não tenha sido assegurado ao jornalista o direito de audiência ou de recurso.

3- Verificando-se a situação descrita nos números anteriores, a avaliação do jornalista terá obrigatoriamente o grau de «Bom», ao qual corresponderão dois pontos na escala de avaliação.

4- Mesmo que não haja avaliação ou sendo ela inexistente nos termos dos números precedentes, quando o jornalista obtiver uma classificação a que correspondam 3 pontos, tem direito a uma progressão correspondente ao nível remuneratório mínimo seguinte previsto na projeção salarial de referência, anexa ao presente CCT.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, sempre que se verificar que o jornalista não obteve qualquer ponto ao fim de quatro anos de avaliação ou não obteve 3 pontos ao fim de cinco anos de avaliação, o jornalista tem direito a progredir para o nível seguinte aquele em que se encontra, iniciando se um novo ciclo de avaliação.

6- Se não procedeu à avaliação dos jornalistas nos termos previstos no presente CCT, o empregador não pode invocar a avaliação de desempenho como critério na seleção de jornalistas para qualquer cessação de contrato, nomeadamente despedimento por extinção do posto de trabalho, despedimento coletivo ou despedimento por inadaptação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da avaliação na cessação do contrato de trabalho**

1- Quando, por motivo não imputável ao jornalista, o contrato de trabalho cessar e este tenha acumulado pontos relativos à avaliação, tem direito a ver cada ponto acumulado convertido numa percentagem à qual corresponde um aumento salarial, integrado na sua retribuição base, conforme o disposto na projeção salarial de referência, nomeadamente para efeitos de cálculo dos créditos laborais devidos em virtude dessa cessação.

2- O montante referido no número anterior é calculado e tem efeitos relativamente ao início do ano civil em que o jornalista adquiriu cada ponto, devendo esse valor ser incluído nos subsídios de férias e de Natal relativos a esse ano.

3- Excetua-se do disposto no número anterior as situações em que o empregador tenha procedido a um aumento da retribuição base igual ou superior à percentagem de 3 % ou 5 % (consoante o nível de progressão em que o jornalista estiver colocado no momento da cessação, previsto nos termos da projeção salarial de referência anexa ao presente CCT) por cada ponto obtido em virtude da avaliação de desempenho, em cada ano civil.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime transitório e normas interpretativas relativas ao sistema de avaliação**

1- As avaliações referentes ao ano civil correspondente à entrada em vigor do presente CCT são abrangidas pelas cláusulas 12.<sup>a</sup> a 19.<sup>a</sup>

2- Tendo em vista a integração do jornalista na carreira prevista no presente CCT e quando, por motivo não imputável ao jornalista, o empregador não tenha cumprido no ano transato o disposto nas cláusulas 10.<sup>a</sup> a 12.<sup>a</sup> do CCT entre APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2010, nomeadamente no que respeita aos efeitos da avaliação para efeitos de progressão remuneratória, deve regularizar a situação referente ao ano de 2022 até ao termo do ano civil correspondente à entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de direção, chefia e edição

1- As funções de direção, chefia e edição dos jornalistas, tal como descritas nas no presente CCT, são as seguintes:

- a) Diretor;
- b) Diretor-adjunto;
- c) Subdiretor;
- d) Chefe de redação;
- e) Chefe de redação adjunto;
- f) Editor;
- g) Editor-adjunto.

2- Os jornalistas nomeados para todas as funções referidas nas alíneas a), b) e c) do número anterior são recrutados após parecer do conselho de redação, conforme artigos 19.º e 23.º da Lei de Imprensa.

3- Para o desempenho de todas as funções de direção, de chefia e edição, deverá ser reduzido a escrito o respetivo contrato de comissão de serviço do qual deverão obrigatoriamente constar:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação do cargo a exercer, contendo um descritivo sumário das funções, que pode ser feito por remissão para o presente CCT, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
- c) A descrição da atividade que o jornalista exerce aquando da celebração do contrato de comissão de serviço, que pode ser feito por remissão para o presente CCT, bem como os termos em que exercerá a sua atividade profissional após a cessação da comissão de serviço, caso seja trabalhador da empresa.

4- Não se considera em regime de comissão de serviço, quando ocorra a omissão de qualquer uma das formalidades previstas no número anterior, com as respetivas consequências legais, nomeadamente passando o jornalista a ter direito a auferir a retribuição correspondente, pelo menos, às funções de editor.

5- O desempenho das funções inerentes aos cargos referidos no número 1 pode cessar por acordo entre as partes ou por iniciativa de qualquer uma delas, mediante comunicação escrita à outra.

6- A comunicação referida no número anterior deve ser feita, por escrito, mediante um pré-aviso de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções em comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos.

7- Cessando o desempenho de cargos de direção, chefia ou edição, em comissão de serviço, sem prejuízo do disposto no número 12 da presente cláusula, o jornalista tem direito a:

- a) Ser designado grande repórter ou redator principal;
- b) À retribuição correspondente à prevista no número 7 da cláusula 13.<sup>a</sup> do presente CCT (grande repórter/redator principal) em vigor à data dessa cessação, ou outra que, por prática do empregador, for mais favorável, se o exercício do cargo tiver durado mais de 18 meses e desde que no contrato de comissão de serviço as partes não tenham estipulado regime remuneratório mais favorável para o período após a cessação da comissão de serviço.

8- Em qualquer caso, verificando-se a cessação da comissão de serviço, no que respeita às funções e retribuição, o jornalista tem sempre direito ao regime mais favorável quer resulte do regime constante da presente cláusula, do estipulado no contrato individual de trabalho ou de comissão de serviço, bem como de qualquer cláusula deste CCT.

9- Se o jornalista tiver desempenhado, sucessiva e ininterruptamente, diferentes funções de chefia, o disposto no número anterior será aplicado ao período de maior duração e, em caso de igualdade de duração, àquele a que corresponder tratamento mais favorável.

10- O disposto nos números 7 e 8 aplica-se, independentemente da duração do exercício do cargo, sempre que a cessação de funções ocorra por iniciativa do jornalista, e sob a invocação fundamentada, aceite pela entidade reguladora competente, da cláusula de consciência, de motivos de natureza deontológica ou da violação do estatuto legal do diretor, nos casos em que os factos invocados constituam um comportamento culposo do

empregador que, pela sua gravidade e consequências, tornem prática e imediatamente impossível a subsistência do exercício do cargo.

11- Em alternativa ao disposto no número anterior e caso o jornalista opte pela resolução do contrato de trabalho, terá sempre direito a uma indemnização correspondente a três meses de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade na empresa.

12- Quando o jornalista tenha sido contratado em regime de comissão de serviço, inexistindo um contrato de trabalho entre as partes em momento anterior, pode ocorrer a cessação por acordo entre as partes, ou por iniciativa do jornalista, ou do empregador, devendo, neste caso, ser feita, por escrito, mediante um pré-aviso de 30 ou 60 dias, consoante o exercício de funções em comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou período superior, sem prejuízo de uma compensação pecuniária mínima no valor de dois meses de retribuição base.

## CAPÍTULO IV

### Cessação e suspensão do contrato de trabalho e transmissão do título

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato individual de trabalho obedece ao disposto na lei e no presente CCT.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o jornalista esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho, nomeadamente por doença ou acidente, exercício de cargo oficial por nomeação ou eleição ou por outros factos que não lhe sejam imputáveis, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos e deveres das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições que assegurem benefícios complementares da Segurança Social.

2- O jornalista conserva o direito ao lugar e o tempo de impedimento conta para efeitos de antiguidade, nos termos da lei.

3- Quando o jornalista seja detido, esteja sujeito a medida de coação ou a pena efetiva, no âmbito da atividade profissional prestada ao empregador, e em defesa da liberdade de imprensa e do direito de informar, bem como no cumprimento das regras do Código Deontológico dos Jornalistas ou dos direitos previstos no Estatuto do Jornalista, tem direito a receber a retribuição correspondente ao tempo em que estiver impedido de exercer a sua atividade profissional.

4- No dia imediato ao da cessação do impedimento, o jornalista deve apresentar-se para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário ou diminuição da atividade

1- Nos casos em que por razões legalmente comprovadas se verifique o encerramento temporário ou a diminuição da atividade do órgão de comunicação social por motivo imputável ao empregador, os jornalistas abrangidos manterão o direito ao lugar e à retribuição durante o período de encerramento ou diminuição da atividade, sem prejuízo da aplicação dos mecanismos legais a que se refere o número 5 da presente cláusula, se a eles houver lugar.

2- Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador deverá deduzir-se aquilo que o jornalista receba por qualquer atividade substitutiva remunerada, exercida durante o período de encerramento ou de diminuição da atividade.

3- Quaisquer acordos tendentes à prestação do trabalho substitutivo devem ser submetidos à aprovação do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

4- O exercício de atividade remunerada dentro do horário de trabalho que o jornalista vinha cumprindo no empregador, quando não comunicado, constitui infração disciplinar grave.

5- Quando o encerramento temporário ou a diminuição da atividade resultarem de situações de crise empresarial, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, o empregador poderá recorrer aos mecanismos previstos

na lei, designadamente o regime legal de redução temporária dos períodos normais de trabalho ou de suspensão dos contratos de trabalho, do despedimento coletivo e de despedimento por extinção de postos de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Transmissão, fusão ou cisão**

Verificando-se a transmissão, fusão ou cisão da empresa do titular do órgão de comunicação social, os jornalistas mantêm todos os seus direitos, transmitindo-se para o adquirente ou para a entidade resultante da fusão ou cisão a posição jurídica de empregador nos respetivos contratos individuais de trabalho, sem prejuízo da aplicação de outras normas deste CCT ou do Código do Trabalho que ao caso couberem.

## CAPÍTULO V

### **Tempo de trabalho**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho: Regra geral**

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, bem como do disposto nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho do jornalista será de 7 horas diárias, a que correspondem 35 horas semanais, com um intervalo para refeição não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2- O início e o termo do período de trabalho diário podem ocorrer em dias de calendário seguidos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho: Especificidades, exceções e jornada contínua**

1- A duração semanal do trabalho será repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso que, nas situações previstas no número 5 da presente cláusula, poderá ter a duração mínima de 30 minutos e máxima de 2 horas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles poderá exceder as 6 horas consecutivas.

3- Pode haver diferentes modalidades de horários com desfazamento das horas de início e de termo dos períodos de trabalho.

4- Pode haver modalidades de horário com jornada contínua, caso em que a duração semanal de trabalho está repartida diariamente por um único período de trabalho consecutivo, sem prejuízo de uma interrupção, não superior a 30 minutos, durante a qual o jornalista deve permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade, considerando-se, por isso, compreendida no tempo de trabalho.

5- Nas circunstâncias referidas no número anterior, poderão verificar-se os seguintes períodos normais de trabalho:

a) 7 horas diárias, com meia hora de descanso integrada, a gozar quando a conveniência do serviço o permitir, durante cinco dias consecutivos, seguidos de dois dias de descanso;

b) 8 horas diárias, com meia hora de descanso integrada, durante cinco dias consecutivos, seguidos de três dias de descanso.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

1- O horário de trabalho deve ser, sempre que possível, estabelecido ou modificado por mútuo acordo.

2- Na falta de acordo, compete à empresa, nos termos e nos limites da lei, a determinação das horas de início e termo do horário de trabalho, devendo respeitar os seguintes critérios:

a) Facilitar ao jornalista a frequência de cursos, em especial os de formação técnica ou profissional;

b) Dar prioridade às exigências de proteção da segurança e saúde dos jornalistas;

c) Havendo jornalistas pertencentes ao mesmo agregado familiar, tomar sempre em conta esse facto;

d) Considerar a articulação do horário de trabalho com as exigências e obrigações familiares do trabalhador.

3- O horário de trabalho deve ser sempre afixado na empresa com a antecedência mínima de 7 dias.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Alteração do horário de trabalho**

- 1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho individualmente acordados.
- 2- Nos casos em que os horários de trabalho não tenham sido individualmente acordados, as alterações devem ser fundamentadas com base em motivo ponderoso e precedidas de consultas aos jornalistas abrangidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, e serem os novos horários afixados na empresa com a antecedência de 7 dias.
- 3- O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias no caso de microempresa.
- 4- Excetua-se do disposto no número 2 a alteração pontual do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a empresa recorrer a este regime mais de duas vezes por ano, e desde que registada, nem sem informar previamente a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.
- 5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o jornalista conferem direito à compensação económica.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Trabalho a tempo parcial**

- 1- Os empregadores podem contratar jornalistas a tempo parcial durante determinado tempo ou a título definitivo, conforme previsto na presente cláusula e tendo em consideração o âmbito da sua atividade jornalística e das características técnicas da publicação, qualquer que seja o formato da edição.
- 2- Os trabalhadores podem solicitar a prestação de trabalho a tempo parcial, durante determinado período temporal.
- 3- A prestação de trabalho a tempo parcial é regulada nos termos da lei, sem prejuízo dos direitos, deveres e obrigações decorrentes da atividade do jornalista.
- 4- O trabalhador que preste serviço a tempo parcial tem o mesmo tratamento do que o trabalhador que preste serviço a tempo inteiro, exceto no que concerne à retribuição devida, que deverá, no mínimo, ser calculada proporcionalmente, nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>, atendendo ao número de horas prestado.
- 5- Na situação referida no número anterior, o subsídio de refeição só será devido quando o trabalhador prestar serviço por um período igual ou superior a 4 horas.
- 6- O empregador não pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial aos seguintes trabalhadores, quando estes o solicitem por escrito e enquanto se verificarem os seguintes motivos que determinam a prestação de trabalho nessa modalidade:
  - a) Trabalhadora grávida e até 36 meses após o parto;
  - b) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos ou com filhos portadores de deficiência ou doença crónica;
  - c) Trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;
  - d) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.
- 7- Considerando um conjunto de boas práticas, nomeadamente no que respeita à integração de novos jornalistas no mercado de trabalho e à manutenção e criação de postos de trabalho, o direito previsto nos números anteriores pode ser estendido aos jornalistas com mais de 30 anos na profissão.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Isenção de horário de trabalho**

- 1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os jornalistas cujo exercício de funções o justifique, por se encontrarem numa das situações previstas para o efeito no Código do Trabalho, ou pelas condições em que exerçam a sua atividade, nomeadamente situações de verificação imprevisível, incerta ou irregular.
- 2- Nos casos em que a isenção de horário de trabalho tenha sido acordada na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, considerando-se abrangidas pelo regime de isenção de horário as primeiras cinquenta horas prestadas para lá do período normal de trabalho em cada mês de calendário, o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar não inferior a 30 % da respetiva retribuição mensal base.
- 3- As partes podem acordar um regime de isenção de horário de trabalho com a possibilidade de alargamento do limite máximo dos períodos normais de trabalho, caso em que o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar correspondente a 25 % da respetiva retribuição mensal base, considerando-se abrangidas pelo

regime de isenção de horário as primeiras trinta horas prestadas para além do período normal de trabalho em cada mês de calendário.

4- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o jornalista tem direito a uma retribuição suplementar de 10 % da respetiva retribuição base.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Serviço externo

1- O serviço externo é o realizado por determinação do empregador fora do local de trabalho contratualmente definido.

2- As deslocações em serviço são consideradas, para efeitos do seu pagamento, como feitas a partir do local de trabalho habitual.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho e a sua prestação só é obrigatória, e o seu pagamento exigível, quando determinada expressamente pela respetiva hierarquia. Não se considera trabalho suplementar o trabalho legalmente excluído dessa noção, incluindo o prestado pelo jornalista aos sábados, domingos e feriados quando estes constituam dias normais de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período e que tenha sido expressamente determinado pela respetiva hierarquia.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário e semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar, além do legalmente excluído dessa noção:

a) O trabalho prestado por jornalista isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo dos limites de tempo indicados na cláusula 32.<sup>a</sup>;

b) O tempo de formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

5- A prestação de trabalho suplementar é obrigatória, salvo quando, havendo motivos atendíveis, os jornalistas expressamente solicitem a sua dispensa.

6- Para efeitos do número anterior, são considerados motivos atendíveis, designadamente:

a) Doença devidamente comprovada e a prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nas situações previstas na lei;

b) Cumprimento de quaisquer mandatos em organizações sindicais, comissão da carteira profissional e conselhos de redação;

c) Frequência de ações de formação ou de cursos oficiais ou oficialmente reconhecidos na sua área de atividade, sem prejuízo do estatuto de trabalhador-estudante.

7- Nos casos em que o trabalho suplementar seja prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, as situações previstas nas alíneas b) e c) do número anterior apenas são consideradas motivos atendíveis quando o incumprimento do mandato ou a falta à ação de formação ou ao curso frequentado ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante implicarem um prejuízo desproporcionado em função da razão determinante da realização do trabalho suplementar, devendo a empresa fornecer por escrito ao jornalista a fundamentação da recusa do motivo invocado.

8- O trabalho suplementar fica sujeito aos limites previstos na lei do trabalho, sendo o limite anual fixado em duzentas horas.

9- Sem prejuízo do disposto na lei e nos números anteriores, os trabalhadores são dispensados da obrigação de prestar trabalho suplementar, quando expressamente o solicitem, nas seguintes situações:

a) Qualidade de trabalhador-estudante;

b) Durante a gravidez e até 36 meses após o parto;

c) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

d) Ter o trabalhador atingido 30 anos de profissão;

e) Trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, devidamente comprovada;

f) Trabalhadores com familiares a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistên-

cia que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;

g) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, devidamente comprovada.

10- Salvo o previsto na cláusula 58.<sup>a</sup>, o empregador que recorrer ao trabalho suplementar tem de manter registos atualizados de todos os trabalhadores que efetuem esse trabalho e desde que diretamente acessíveis pelos mesmos.

11- Sempre que, numa redação, a soma do número de horas suplementares efetuadas perfizer um total superior ao número de horas anuais de cada um dos jornalistas, a empresa promoverá uma análise com vista à sua correção, reforçando temporária ou permanentemente o quadro de jornalistas da redação.

12- Caso a situação referida no número anterior se mantenha durante dois anos consecutivos, a empresa procederá à contratação de trabalhadores com vínculo efetivo para satisfação dessa necessidade permanente, dando preferência a eventuais trabalhadores contratados a termo a desempenhar funções nesse serviço.

13- O disposto no número anterior não se aplica nas situações que resultem do lançamento de nova atividade.

14- Exceto nas situações que tenham natureza urgente e que determinem a existência de um elevado número de jornalistas ausentes, não poderá resultar a obrigatoriedade de prestação de um número de horas suplementares superior ao que corresponda ao número de horas de trabalho normal que seria prestado pelos jornalistas ausentes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Pagamento do trabalho suplementar prestado em dia útil**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil, até às até 100 horas anuais, é pago, tendo por referência o valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

- 35 % na primeira hora ou fração desta;
- 50 % na segunda ou fração desta;
- 75 % na terceira hora ou fração desta e subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil, superior a 100 horas anuais, é pago, tendo por referência o valor da retribuição horária, com os seguintes acréscimos:

- 50 % na primeira hora ou fração desta;
- 75 % na segunda ou fração desta e seguintes.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia útil**

1- Além da remuneração prevista na cláusula anterior, a prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao jornalista o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

3- O descanso compensatório deve ser gozado no prazo acordado entre o empregador e o jornalista.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

5- Não obstante o referido no número anterior, o dia de descanso compensatório tem de ser gozado até um ano após a data do seu vencimento.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Serviço de piquete**

1- O empregador pode organizar um sistema de prestação de serviço de piquete, o qual se antecipará ou seguirá ao período normal de trabalho diário.

2- O serviço de piquete deve ser organizado salvaguardando, na medida do possível, os interesses e as preferências manifestadas pelos jornalistas.

3- O serviço de piquete, quando prestado em complemento do período normal de trabalho, é remunerado como trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1- Os jornalistas têm direito aos dias de descanso semanal consagrados no respetivo horário de trabalho.

2- Sempre que possível, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório deverão coincidir, respetivamente, com o sábado e o domingo.

3- Quando, para assegurar a disponibilização da informação jornalística, periódica ou continuada, desde que produzida diariamente, incluindo a digital, não seja possível a coincidência dos dias de descanso semanal complementar e obrigatório, respetivamente, com o sábado e o domingo, não há lugar a qualquer acréscimo de retribuição, mas tal coincidência deve ser observada, pelo menos, uma vez em cada cinco semanas.

4- Por acordo entre o empregador e o jornalista, pode o dia de descanso complementar ser gozado de forma repartida:

a) Em dois meios-dias, que deverão ser agregados, conjunta ou separadamente, a dia de descanso semanal, ou;

b) De forma descontinuada, mas não repartida, caso em que o dia de descanso não gozado deve ser agregado a um ou mais dias de descanso a que o jornalista tenha direito.

5- O empregador pode convocar os jornalistas para a prestação de trabalho em dia feriado.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Pagamento do trabalho suplementar prestado em dia de descanso e em dia feriado**

1- O jornalista que preste trabalho suplementar em dia de descanso ou em dia feriado tem direito a uma compensação numa das seguintes modalidades:

a) Acréscimo remuneratório de 100 % por cada hora de trabalho prestado;

b) Acréscimo remuneratório de 75 % por cada hora de trabalho prestada, bem como descanso compensatório correspondente a um dia;

c) Acréscimo remuneratório de 50 % por cada hora de trabalho prestada, bem como descanso compensatório correspondente a um dia e meio;

d) Sem acréscimo remuneratório, mas com direito a descanso compensatório correspondente a dois dias.

2- O jornalista e o empregador devem acordar, antes da prestação de trabalho suplementar em dia feriado ou dia de descanso, por uma das modalidades referidas no número anterior.

3- Na falta de acordo, o jornalista terá direito a um acréscimo remuneratório de 75 % por cada hora de trabalho prestada, bem como descanso compensatório correspondente a um dia.

4- Na falta de acordo quanto à fixação do dia de descanso compensatório previsto nos números anteriores, caberá ao empregador essa fixação.

5- Independentemente da existência de acordo ou de fixação por parte do empregador, o dia de descanso compensatório tem de ser gozado até um ano após a data do seu vencimento, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- Quando um dia de descanso coincidir com um feriado, o jornalista tem direito a gozá-lo num dos três dias imediatos.

7- O disposto no número anterior não se aplica quando o feriado recair no dia de descanso de uma parte dos jornalistas superior a 20 % do total da redação.

8- O trabalho prestado em qualquer um dos dias de descanso, em dia feriado ou de férias, será sempre considerado suplementar nos seguintes termos:

a) Pelo mínimo de meio-dia de trabalho se a prestação de trabalho durar até três horas, incluindo o tempo de deslocação e confere ao jornalista os direitos previstos nos números anteriores, sem prejuízo do previsto na cláusula 64.<sup>a</sup>;

b) Um dia completo quando a prestação de trabalho exceder três horas, incluindo o tempo de deslocação e confere ao jornalista os direitos previstos nos números anteriores, sem prejuízo do previsto na cláusula 64.<sup>a</sup>

9- Quando o trabalho prestado em dia de descanso, em dia feriado ou férias durar até três horas, o jornalista tem direito:

a) Ao acréscimo remuneratório correspondente a esse período e;

b) Ao equivalente a metade do descanso compensatório, consoante a modalidade que lhe seja aplicável nos termos do número 1.

## CAPÍTULO VI

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Feridos

1- Para efeitos deste CCT, são feriados obrigatórios os seguintes:

*a)* 1 de janeiro; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de abril; 1 de maio; Corpo de Deus; 10 de junho; 15 de agosto; 5 de outubro; 1 de novembro; 1, 8 e 25 de dezembro;

*b)* A Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde a publicação tem a sua sede ou onde se situe o local de trabalho habitual do jornalista.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser gozado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição do feriado municipal, pode ser gozado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e o jornalista.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Férias

1- O período de férias anual tem a duração mínima de 25 dias úteis, sendo que para efeitos do pagamento do respetivo subsídio de férias apenas serão considerados 22 dias.

2- À duração estabelecida no número anterior acresce um dia por cada dez anos completos ao serviço do empregador, até um máximo de três dias.

3- Em caso de cessação de contrato:

*a)* O acréscimo de dias referido nos números anteriores, apesar de poder ser utilizado para efeitos de contabilização do aviso prévio caso a cessação seja por iniciativa do trabalhador, não são considerados créditos remuneratórios quando a cessação ocorra por iniciativa do empregador;

*b)* Se o empregador injustificadamente obste ao gozo desses dias de acréscimo, convertem-se em créditos remuneratórios, independentemente de a cessação ser da iniciativa do trabalhador ou do empregador.

4- A marcação do período de férias é feita nos termos do Código do Trabalho, tendo os jornalistas com filhos em idade escolar prioridade na escolha dos meses de julho, agosto e setembro.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Falta é a ausência do jornalista do local de trabalho em que deveria desempenhar a sua atividade e durante o período a que está adstrito a essa atividade.

2- Nos casos de ausência do jornalista por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos termos previstos na lei e no presente CCT.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do jornalista, sem prejuízo do disposto na legislação do trabalho e no número seguinte.

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

*a)* As dadas pelos jornalistas eleitos para as estruturas de representação coletiva, para além das que correspondam ao gozo do respetivo crédito de horas, quando motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções e nos termos previstos no Código do Trabalho ou em legislação especial da sua regulamentação, comprometendo-se, no entanto, a empresa a facilitar a atuação dos jornalistas eleitos para aquelas estruturas sempre que o exercício das referidas funções obrigue a exceder o crédito de horas;

*b)* As dadas por motivo de doença, desde que o jornalista beneficie de um regime de Segurança Social de

proteção na doença;

*c)* As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o jornalista esteja coberto por seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei, e em virtude daquele facto seja pago o montante equivalente ao da respetiva retribuição mensal efetiva;

*d)* As que por lei sejam consideradas justificadas, quando excedam 30 dias por ano, nos termos conjugados da alínea *d)* do artigo 255.º e da alínea *f)* do número 2 do artigo 49.º, ambos do Código do Trabalho;

*e)* As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- No caso previsto na alínea *b)* do número 2, se o regime de Segurança Social não subsidiar os três primeiros dias de doença e verificando-se uma incapacidade temporária para o trabalho que ultrapasse 8 dias consecutivos, devidamente comprovada por estabelecimento hospitalar ou centro de saúde, a empresa assegurará o pagamento de um complemento de subsídio de doença em montante equivalente a três dias de subsídio.

## CAPÍTULO VII

### Garantias e deveres das partes

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Garantias dos jornalistas

1- Além do previsto na lei, é vedado ao empregador:

*a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o jornalista exerça os seus direitos ou regalias, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções ou tratá-lo desfavoravelmente em virtude desse exercício;

*b)* Alterar as condições de trabalho fora dos casos previstos na lei e neste CCT;

*c)* Exigir, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, a prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato;

*d)* Utilizar ou ceder a qualquer título textos, imagens e desenhos para reutilização em suportes publicitários ou promocionais que conduzam a uma violação do Estatuto do Jornalista ou do Código Deontológico;

*e)* Reutilizar ou ceder a qualquer título textos, imagens ou desenhos fora dos casos e das circunstâncias previstas no Estatuto do Jornalista e no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos;

*f)* Exigir do jornalista qualquer conduta que colida com os deveres emergentes do Código Deontológico ou com os direitos e deveres previstos no Estatuto do Jornalista;

*g)* Exigir dos jornalistas que revelem as suas fontes de informação, não podendo o seu silêncio sofrer qualquer sanção ainda que indireta;

*h)* Obrigar os jornalistas a exprimir opiniões ou a cometer atos profissionais contrários à sua consciência ou ética profissional.

2- Quando não estejam em regime de exclusividade, os jornalistas podem trabalhar para órgão de informação diferente daquele em que prestam serviço mediante acordo com o empregador.

3- A transferência de jornalistas para redação de órgão de informação com estatuto editorial e quadro redatorial diferentes daquele onde prestam serviço pode ser realizada mediante acordo com o jornalista.

4- Os jornalistas autores de textos, imagens e desenhos têm o direito de assinar os trabalhos de sua autoria que sejam publicados.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Deveres dos jornalistas

1- Além dos previstos na lei, são deveres do jornalista:

*a)* No estrito cumprimento do Estatuto do Jornalista e do Código Deontológico, não revelar a quaisquer entidades públicas ou privadas a fonte das suas informações, quando entenderem que essa revelação possa envolver prejuízo para essas fontes;

*b)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, incluindo práticas e ferramentas informáticas ou digitais;

*c)* Cumprir os regulamentos internos das empresas em tudo o que não contrarie o disposto na lei e neste CCT, nem prejudique os direitos e regalias dos jornalistas;

*d)* Não exercer qualquer atividade que prejudique a dignidade ou independência da profissão e o órgão de comunicação social e da empresa onde presta serviço, nomeadamente a de angariador, redator ou locutor de

publicidade ou outras que se relacionem com a publicidade, relações-públicas ou assessoria de imprensa de entidades privadas ou organismos e departamentos públicos, da administração central, regional ou local, bem como de órgãos de soberania;

- e) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, tendo em consideração os usos e as práticas na empresa e da profissão;
- f) Comparecer e frequentar ações de formação para que tenha sido convocado;
- g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, designadamente comparecendo aos exames médicos para que seja convocado;
- h) Manter atualizado e válido, nos termos da lei aplicável, o título profissional de jornalista.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador

1- Além do previsto na lei, o empregador deve:

- a) Instalar os jornalistas de acordo com as normas estabelecidas em Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho constante do anexo II deste CCT;
- b) Passar certificados de trabalho aos jornalistas que cessem o contrato, indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo estes certificados conter outras referências, desde que solicitadas pelos jornalistas, além de entregar o documento para efeitos de subsídio de desemprego;
- c) Prestar ao sindicato ou aos seus delegados, quando pedidos por escrito, esclarecimentos sobre a situação profissional dos jornalistas e estagiários;
- d) Proceder ao desconto das quotizações sindicais, quando devidamente autorizado pelos jornalistas, e fazer entrega das respetivas importâncias ao sindicato até ao dia 20 do mês seguinte;
- e) Tomar conhecimento das consultas e pareceres do conselho de redação, nos termos e para os efeitos previstos na lei e neste CCT;
- f) Enviar ao sindicato, quando solicitada por escrito, cópia do relatório único sobre a atividade social da empresa, apresentado anualmente, nos termos estabelecidos na lei e garantindo o cumprimento do disposto do regime legal de proteção de dados.

Enf. www.bte.pt

##### Cibersegurança

1- O empregador pode, através de regulamento interno, criar normas relativas à cibersegurança para vigorar na redação ou em local de trabalho designado pelo empregador.

2- O empregador encontra-se obrigado a comunicar e disponibilizar aos jornalistas o regulamento referido no número anterior.

3- O empregador deve identificar o responsável pela cibersegurança ou outro trabalhador designado para exercer essas funções.

4- O jornalista tem a obrigação de contatar o trabalhador identificado no número anterior quando tiver suspeitas de atividade maliciosa nos equipamentos disponibilizados pelo empregador ou outras ferramentas digitais, nomeadamente o seu email profissional.

5- Os jornalistas comprometem-se a cumprir as regras em matéria de cibersegurança, constantes de regulamento interno e devidamente comunicadas pelos empregadores, desde que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias e não contendam com as regras deontológicas da profissão

## CAPÍTULO VIII

### Trabalho a termo

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se necessidade temporária da empresa:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente, em juízo, ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excecional da atividade da empresa;

f) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores.

3- Nas situações referidas no número anterior, o contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder dois anos.

4- A celebração de contratos a termo fora das situações previstas no número 2 ou a violação dos prazos máximos de duração indicados determinam a nulidade do termo e a consequente conversão em contrato sem termo.

5- No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, férias ou licença, o início da produção de efeitos do contrato a termo pode verificar-se até ao limite máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador a substituir, no caso de esta ser previsível, desde que essa antecipação tenha como objetivo ministrar formação e o trabalhador contratado a termo nunca tenha prestado serviço sob a autoridade e direção da empresa.

6- O empregador não pode fazer uso dos mecanismos de mobilidade geográfica ou funcional relativamente aos trabalhadores contratados a termo, sob pena de conversão do vínculo em contrato sem termo.

## CAPÍTULO IX

### Teletrabalho

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

Em tudo o que não se encontrar expressamente regulamentado nos artigos seguintes, é aplicável o disposto na legislação laboral.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Generalidades

1- Os jornalistas podem solicitar a prestação subordinada de trabalho em regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de meios e recursos para o efeito, podendo as partes acordar os termos em que a prestação do serviço nessa modalidade decorrerá, nomeadamente estipulando períodos de comparência obrigatória na redação da empresa.

2- O empregador não pode recusar a prestação de trabalho nesta modalidade aos jornalistas nas seguintes situações, quando estes o solicitarem por escrito:

a) Trabalhador-estudante;

b) Trabalhadora grávida;

c) Trabalhador com estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;

d) Trabalhadores com filhos menores de 6 anos ou com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nas situações em que o outro progenitor não usufrua do mesmo direito;

e) Trabalhadores com familiares ascendentes diretos a seu cargo cujo grau de incapacidade obrigue a uma prestação de assistência que comprovadamente não possa ser prestada por outrem;

f) Trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

3- O disposto no número anterior não impede a estipulação de períodos de comparência obrigatória na redação ou outras situações em que a deslocação do jornalista seja imprescindível para o exercício das suas funções.

4- A concessão do regime previsto na presente cláusula a jornalistas com mais de 30 anos de antiguidade na profissão só pode ser recusada quando for devidamente fundamentada, por escrito.

5- O jornalista em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere à retribuição e complementos remuneratórios, formação e promoção ou carreira

profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

6- No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao jornalista, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

7- Com exceção das situações referidas no número 2 da presente cláusula, qualquer uma das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho com a antecedência mínima de 30 dias, passando o jornalista a desempenhar a sua atividade na redação.

8- Nas situações referidas no número 2, apenas o jornalista pode denunciar o contrato de teletrabalho, devendo fazê-lo com a antecedência mínima de 15 dias, passando, após esse prazo, a desempenhar a sua atividade na redação em regime presencial.

9- Em situações de estado de emergência, de estado de sítio ou de calamidade, devidamente decretadas, aplicar-se-ão as regras especiais daí decorrentes, incluindo a possibilidade de a prestação de atividade em regime de teletrabalho poder ser unilateralmente imposta por uma das partes.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Forma e formalidades

1- O acordo de teletrabalho tem de ser reduzido a escrito e conter, pelo menos, as seguintes menções:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar, com menção expressa do regime de teletrabalho, correspondente retribuição e complementos retributivos;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Propriedade dos instrumentos de trabalho bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização;
- e) Identificação do estabelecimento e departamento do empregador em cuja dependência fica o jornalista, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho;
- f) Identificação do local onde o jornalista desempenhará a sua atividade quando se encontrar em regime de teletrabalho.

2- Além das situações descritas no número anterior, o acordo de teletrabalho tem, ainda, de indicar:

- a) Inventário dos bens, equipamentos e utensílios colocados à disposição do jornalista em regime de teletrabalho pelo empregador, bem como indicação sobre se se destinam somente a uso profissional ou se podem ser utilizados para situações extraprofissionais;
- b) Proporção do trabalho da atividade a realizar em regime de teletrabalho e presencialmente;
- c) Local onde deverá ser desempenhada a atividade presencial;
- d) Identificação dos meios de controlo da atividade pelo empregador;
- e) Procedimentos a seguir em caso de dificuldades técnicas que impeçam ou dificultem a prestação da atividade em regime de teletrabalho, bem como as devidas comunicações das ocorrências a efetuar nesses casos;
- f) Duração da prestação de atividade em regime de teletrabalho.

3- Qualquer alteração às situações identificadas nos números anteriores tem de ser feita por acordo e reduzida a escrito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Direitos específicos do jornalista em teletrabalho

1- O jornalista em regime de teletrabalho tem direito:

- a) À manutenção e substituição dos programas, equipamentos e materiais disponibilizados pelo empregador constantes do inventário ou, em alternativa, quando não tenham sido fornecidos pelo empregador, ao pagamento de uma compensação pelo desgaste, deterioração ou avaria dos seus equipamentos e materiais usados em regime de teletrabalho no valor de 40,00 € mensais;
- b) À desconexão digital, após o termo do seu horário de trabalho;
- c) Ao exercício dos seus direitos de índole coletiva, não podendo o empregador opor-se à utilização de mecanismos e ferramentas digitais, mesmo que por este fornecidas, garantindo-se assim o direito à informação e participação dos jornalistas em ações promovidas pelas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Deveres específicos do jornalista em teletrabalho**

- 1- O jornalista em regime de teletrabalho tem o dever de:
- Cumprir as determinações e orientações do empregador no que respeita à proteção e segurança digital;
  - Cumprir as determinações e orientações do empregador no que respeita à privacidade e proteção de dados pessoais, nos termos da legislação em vigor;
  - Proceder a um registo informático do início e termo da sua prestação de trabalho diária, incluindo a prestação de trabalho suplementar quando esta se verificar;
  - Zelar pela conservação dos equipamentos e materiais disponibilizados pelo empregador não lhe podendo dar uso diverso daquele que consta do acordo de teletrabalho.

## CAPÍTULO X

**Retribuição**Cláusula 52.<sup>a</sup>**Retribuição**

- 1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos da lei, do contrato, da presente convenção ou dos usos, o jornalista tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação regular e periódica do empregador ao jornalista.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Classificação da retribuição**

- 1- Entende-se por:
- Retribuição de base - A prevista para cada uma das funções e respetivas bandas salariais, tendo como referência mínima a projeção salarial de referência anexa ao presente CCT;
  - Retribuição mensal - A auferida mensalmente pelo jornalista, compreendendo todas as prestações que sejam pagas com carácter de regularidade e periodicidade.
- 2- Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de:
- Ajudas de custo, abono de viagem, subsídio de transporte ou de deslocação, subsídio de refeição, exceto nos casos em que essas importâncias excedam os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou sejam consideradas pelos usos como retribuição;
  - Preço de cedência de material fotográfico, vídeo e áudio, de acordo com o previsto na cláusula 51.<sup>a</sup>
- 3- Salvo disposição em contrário no presente CCT, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias é constituída apenas pela retribuição base devida pelo exercício da atividade efetivamente desempenhada.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Retribuição horária**

O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

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

Sendo:

*Rm* = Valor da retribuição mensal; e

*n* = Número de horas semanais correspondentes ao período normal de trabalho.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Projeção salarial de referência**

Os jornalistas abrangidos pelo presente CCT têm direito às retribuições base mínimas previstas na projeção salarial de referência, anexa ao presente CCT.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Retribuição dos substitutos**

1- Os titulares de cargo de chefia são substituídos nos seus impedimentos, em regra, pelos respetivos superiores hierárquicos ou outras chefias.

2- Sempre que se verificar a impossibilidade de observar o estabelecido no número anterior, os titulares de cargos de chefia podem ser substituídos por outro jornalista, sem funções de chefia, tendo este direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

3- Os jornalistas nomeados expressamente como responsáveis pelas delegações receberão a retribuição correspondente à de Editor, sem prejuízo de situações mais favoráveis já adquiridas.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição de férias mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias que é composto pela retribuição base acrescida da média das compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses ou no período de duração do contrato, se este for inferior.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- O jornalista tem direito a um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal deverá ser pago, juntamente com a retribuição de novembro e nunca depois do dia 7 de dezembro.

3- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do jornalista;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

Os jornalistas têm direito a um subsídio de refeição equivalente, no mínimo, ao valor máximo não tributável, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo do disposto na cláusula 61.<sup>a</sup>

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### **Deslocações em serviço - Conceito**

1- «Deslocação em serviço» é a prestação do trabalho fora do local habitual, considerando-se «tempo de serviço em deslocação» aquele que for despendido na prestação efetiva de trabalho, acrescido do tempo despendido em transportes.

2- Consideram-se «deslocações diárias» aquelas que ocorrerem por período inferior a 24 horas e que não se prolonguem para o dia seguinte nem impliquem dormida.

3- Consideram-se «deslocações sucessivas» aquelas que se prolongam para o dia seguinte e implicam dormida.

4- O regime das deslocações em serviço e respetiva regulamentação podem ser estabelecidos em regulamento interno do empregador, o qual não pode fixar condições que determinem tratamento inferior ao previsto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço - Despesas e ajudas de custo**

1- Nas deslocações em serviço, o empregador paga as despesas com transportes, alimentação e alojamento e quaisquer outras indispensáveis ao desempenho da missão profissional do jornalista, devidamente comprovadas, cujo valor máximo pode ser previamente estabelecido pelo empregador.

2- Quando, por razões ponderosas, devidamente comprovadas e justificadas, o jornalista tiver de exceder o valor das despesas previamente fixado, o empregador pagará o excedente.

3- Para suportar os encargos com alimentação e alojamento, as partes podem optar por uma ajuda de custo, com os seguintes valores diários mínimos:

- a) Portugal - 80,00 €;
- b) Estrangeiro - 170,00 €.

4- Quando o serviço externo implique apenas uma deslocação diária e abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo equivale a 25 % dos valores referidos.

5- Quando o serviço externo implique apenas uma deslocação diária e abranja o período de duas refeições, a ajuda de custo equivale a 50 % dos valores referidos.

6- Quando o serviço externo implique dormida, mas o serviço abranja apenas o período de uma refeição constituída por almoço ou jantar, a ajuda de custo será de 75 % dos valores mencionados.

7- Sempre que o serviço externo implique a deslocação diária ou disponibilidade do jornalista antes das 8h00 ou após as 23h00, este terá direito ao ressarcimento das despesas com as refeições ligeiras necessárias, podendo as partes optar por uma ajuda de custo complementar que não poderá ser inferior a 10 % dos valores previstos no número 3 por cada refeição efetuada.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço - Pagamento de acréscimos remuneratórios**

1- O tempo de serviço, tanto o de trabalho efetivamente prestado como o despendido nas respetivas deslocações, que exceda o período normal de trabalho é pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>

2- Excetua-se do disposto no número anterior as situações em que o jornalista aufera o suplemento remuneratório devido pela isenção de horário prevista nos números 2 e 3 da cláusula 24.<sup>a</sup> e até ao limite de horas aí fixado.

3- Além do disposto nos números anteriores, sempre que o tempo de serviço implicar a prestação de trabalho entre as 23h00 e as 8h00, cada hora prestada nesse período será paga com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição horária base.

4- Para efeitos do disposto na presente cláusula, o jornalista visa o registo de trabalho suplementar logo que regresse ao local habitual de trabalho, considerando-se, para todos os efeitos, que esse trabalho foi expressa e previamente determinado pelo empregador.

5- Nas deslocações com duração superior a 15 dias e naquelas que, independentemente da sua duração, envolvam risco acrescido, por se efetuarem para zonas de conflito ou assoladas por catástrofes, epidemias ou que tenham acentuada carência de meios de sobrevivência, o jornalista e o empregador fixam, por acordo, as condições a que a deslocação fica submetida, que nunca poderão ser inferiores às estabelecidas nesta cláusula.

6- Nos casos de deslocação que envolvam riscos especiais, o empregador contratará, para o respetivo período, um seguro de acidentes pessoais que garanta uma indemnização mínima correspondente a 75 000,00 €, em caso de morte ou incapacidade permanente total do jornalista.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço - Regime supletivo pagamento acréscimos remuneratórios**

1- Em substituição dos pagamentos previstos nos números 1 a 4 da cláusula anterior, o empregador pode optar pelo pagamento de um valor único e fixo, previamente fixado, nunca inferior 1/30 da respetiva retribuição mensal por cada período de 24 horas consecutivas de deslocação, sem prejuízo, no entanto, do direito a gozar o descanso compensatório sempre que ocorra um feriado ou dia de descanso durante a deslocação.

2- Quando o jornalista auferir um complemento remuneratório devido pela isenção de horário de trabalho prevista nos números 2 e 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>, o valor, devido por cada período de 24 horas consecutivas de deslocação, referido no número anterior, será, no mínimo, de 1/60 da respetiva retribuição mensal.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se obrigatoriamente quando, por motivo não imputável ao jornalista, não seja possível proceder ao registo do trabalho suplementar.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço coincidentes com período de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou um dia feriado - Especificidades**

1- Se durante a deslocação ocorrer o período de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou um dia feriado, o jornalista tem sempre direito a ser remunerado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup> e a gozar o correspondente descanso compensatório dentro dos 10 dias subsequentes ao seu regresso.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se os dias de descanso e feriados que:

a) Ocorram durante a deslocação, incluindo os dias despendidos em transportes e viagens;

b) Não tenham sido excluídos da prestação de trabalho, mediante prévia comunicação do empregador por escrito.

3- Em substituição do pagamento previsto no número 1 da presente cláusula, nos dias em que as deslocações em serviço ocorram em períodos coincidentes com dias de descanso semanal, obrigatório, complementar ou em dia feriado, o empregador pode optar pelo pagamento de um valor único e fixo, previamente fixado, nunca inferior a 1/30 da retribuição mensal, independentemente de o trabalhador prestar serviço com ou sem isenção de horário de trabalho, por cada período de 24 horas consecutivas de deslocação, sem prejuízo, no entanto, do direito a gozar o respetivo descanso compensatório.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Material fotográfico, vídeo e áudio**

1- O empregador deve colocar à disposição dos repórteres de imagem (fotografia e vídeo) e som, o equipamento fotográfico, de vídeo e áudio e respetivos consumíveis necessários ao bom desempenho das suas funções.

2- Os repórteres de imagem e som podem utilizar em serviço equipamento próprio, mediante acordo, por escrito, com o empregador, que, além de outras condições da iniciativa das partes, estabelecerá obrigatoriamente o preço da cedência.

3- Excecionalmente, será possível a utilização do material, equipamento e respetivos consumíveis disponibilizados pelos jornalistas, cedidos ocasional e justificadamente, no âmbito da sua atividade, mediante acordo escrito com o empregador que, além de outras condições da iniciativa das partes, estabelecerá obrigatoriamente o preço da cedência.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Direitos de autor sobre trabalhos jornalísticos**

1- Aos trabalhos jornalísticos aplicam-se as normas previstas no Estatuto do Jornalista e, subsidiariamente, o Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos.

2- O direito de autor sobre obra publicada, que comporte identificação de autoria, por assinatura ou por outro meio, em jornal ou qualquer publicação periódica, independentemente do suporte, pertence ao respetivo criador, nos termos do artigo 174.º do Código do Direito de Autor.

3- Assiste ao jornalista o direito exclusivo de autorizar, por si ou pelos seus representantes, todas as utilizações das obras não compreendidas no objeto do seu contrato de trabalho, nos termos do artigo 7.º-B do Estatuto do Jornalista, nomeadamente comunicações ao público, ou transmissão total ou parcial dos direitos de autor.

4- A autorização deve ser objeto de acordo escrito com o criador da obra, nos termos previstos no Estatuto do Jornalista, que preveja as condições de tempo, de lugar e de preço aplicáveis à sua utilização.

5- Na falta de acordo escrito, aplicar-se-á o disposto em protocolo que será celebrado entre as partes outorgantes do presente CCT, no caso de o jornalista e o seu empregador terem manifestado, por escrito, a sua adesão ao referido protocolo.

6- Quando os jornalistas autores de programas informáticos ou aplicações protegidas nos termos da legislação dos direitos de autor as produzam por iniciativa própria e fora do horário de trabalho, devem negociar, por escrito, com o empregador, as condições de disponibilização na redação dessas criações digitais.

7- Quando não se verifique a negociação prevista no número anterior, presume-se que a retribuição auferida pelo jornalista não inclui a remuneração devida pela criação e/ou disponibilização das referidas criações digitais.

8- Quando os jornalistas autores de programas informáticos ou aplicações protegidas nos termos da legislação dos direitos de autor as produzam integrados em projetos de desenvolvimento ou de inovação promovidos pelo empregador, no seu local de trabalho e dentro do horário de trabalho, presume-se que a retribuição afe-

rida pelo jornalista inclui a remuneração devida pela criação e disponibilização das referidas criações digitais, exceto se forem expressamente excluídos pelos respetivos projetos de inovação/desenvolvimento.

## CAPÍTULO XI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre o jornalista que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do jornalista, nos termos por aquele estabelecidos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números seguintes, as sanções a seguir enumeradas:

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

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um jornalista por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

6- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infração.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar e prescrição

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática de infração ou no prazo de prescrição da lei penal, se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar escrito, cuja tramitação obrigatória consta das cláusulas seguintes, sem prejuízo do disposto na lei relativamente ao processo disciplinar com intenção de despedimento.

2- A aplicação da sanção de repreensão simples não está abrangida pelo disposto no número anterior, sem prejuízo de não poder ser aplicada sem audiência prévia do jornalista.

3- Salvo tratando-se de repreensão simples, o conselho de redação pronunciar-se-á sempre sobre qualquer sanção disciplinar, no prazo de 5 dias úteis a contar da data em que o processo lhe seja apresentado para o efeito, por cópia ou em original, sem prejuízo de, no processo disciplinar com intenção de despedimento, serem cumpridos os deveres de comunicação e audição previstos na lei relativamente à comissão de trabalhadores e, se for caso disso, à associação sindical respetiva.

### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Inquérito preliminar

1- Sempre que não se mostrem suficientemente identificados, quer as características da eventual infração, quer o presumível infrator, o processo disciplinar é precedido de um inquérito prévio, tendente à determinação dos factos e agentes.

2- As declarações ou depoimentos são reduzidos a auto e assinados ou apenas sumariamente anotados, consoante o instrutor entender mais conveniente.

3- O inquérito prévio deve ser conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Tramitação do processo disciplinar

1- Na nota de culpa são indicados o infrator, os factos que lhe são imputados, bem como as disposições legais, convencionais ou contratuais indiciariamente infringidas.

2- A nota de culpa é entregue pessoalmente ao arguido ou remetida por correio registado com aviso de receção.

3- O arguido dispõe do prazo de 10 dias úteis para deduzir a sua defesa por escrito, com a qual apresenta o rol de testemunhas e outros elementos de prova e requer quaisquer diligências que repute úteis.

4- O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar as 10, quer para o arguido quer para o empregador, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais de 3 testemunhas.

5- O prazo para apresentação da defesa e o número de testemunhas podem ser excedidos sempre que o instrutor, a pedido fundamentado do arguido ou oficiosamente, o entenda necessário para o adequado exercício de defesa ou o total apuramento dos factos.

6- O empregador procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, neste caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

7- Concluídas as diligências probatórias, o empregador apresenta cópia integral do processo ao conselho de redação e à comissão de trabalhadores e, tratando-se de representante sindical, ao Sindicato dos Jornalistas, entidades que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Recebidos os pareceres referidos no número anterior, ou decorrido o prazo para a sua entrega, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão final devidamente fundamentada.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Suspensão preventiva

O empregador pode suspender preventivamente o jornalista nos termos da lei, sem perda da retribuição.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o jornalista:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Reclamar o cumprimento das normas estabelecidas no Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- c) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da Lei de Imprensa, do Estatuto do Jornalista, do Código Deontológico e desta convenção;
- d) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais e de previdência, comissões de trabalhadores, delegado sindical, conselhos de redação ou qualquer outro órgão em que desempenhe funções representativas dos jornalistas;
- e) Denunciar legitimamente o não cumprimento desta convenção e demais legislação por parte da empresa onde trabalha;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de camaradas de trabalho;
- g) Recusar-se a revelar as suas fontes de informação;
- h) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos que lhe assistam;
- i) Opor-se a redigir notícias ou comentários que colidam com a sua consciência e deontologia profissional.

2- Até prova em contrário, presume-se ilícito o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos enunciados no número anterior.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Consequência da aplicação de sanções abusivas**

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior fica obrigado a indemnizar o jornalista nos termos gerais, com as alterações dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o jornalista tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição base por cada ano de serviço ou fração.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplique alguma sanção abusiva no caso previsto da alínea d) do número 1 da cláusula anterior deve indemnizar o jornalista nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização nunca deve ser inferior à retribuição base correspondente a doze meses de serviço.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Registo de sanções disciplinares**

O empregador deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares.

## CAPÍTULO XII

### **Meios e condições para o desempenho da atividade**

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Meios indispensáveis ao exercício da profissão**

1- O empregador obriga-se a proporcionar aos jornalistas os meios indispensáveis ao bom desempenho das tarefas que lhes forem confiadas.

2- Os automóveis pertencentes à empresa, utilizados em serviço, devem dispor de seguro que garanta a cobertura de todos os danos sofridos pelos ocupantes.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Utilização de viatura própria**

1- Em casos de emergência ou de manifesta necessidade da empresa, e mediante solicitação expressa desta, podem os jornalistas, para trabalhos específicos de que sejam encarregues, aceitar pôr as suas viaturas ao serviço para as deslocações necessárias.

2- Nas situações referidas no número 1, o jornalista tem direito a auferir a importância equivalente à praticada na função pública, por cada quilómetro percorrido.

## CAPÍTULO XIII

### **Formação**

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1- O empregador deve promover, nos termos da lei, a formação profissional contínua dos jornalistas ao seu serviço, designadamente organizando ações de formação e facilitando-lhes a participação em ações relacionadas com o exercício do jornalismo, sem perda de retribuição enquanto as mesmas durarem.

2- As ações de formação devem ter como objetivo a aquisição, o desenvolvimento ou a reciclagem de capacidades, competências e aptidões de carácter técnico-profissional, tecnológico ou temático.

3- As ações de formação a frequentar pelos jornalistas devem ser certificadas, nos termos da legislação em vigor.

4- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do jornalista a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação, o empregador pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem retribuição, para formação, aperfeiçoamento ou reciclagem profissionais.

5- Para além do crédito de horas previsto na lei, o jornalista tem direito a um período de 10 dias seguidos ou interpolados, por ano, ao qual podem ser deduzidas as horas efetivamente utilizadas previstas na lei, para frequência de cursos ou ações de formação, congressos e outros eventos destinados ao seu aperfeiçoamento profissional, devidamente documentados, sem perda de retribuição.

6- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias, e será concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço a que pertence o jornalista, podendo o empregador exigir prova da frequência dos respetivos eventos.

7- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar, se este exceder três horas diárias, sem prejuízo de, não sendo ultrapassado este limite, o seu pagamento ser efetuado em valor correspondente às abrangidas pelo período normal de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Pactos de permanência

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Obrigação de permanência

1- Sem prejuízo do disposto na lei sobre pacto de permanência, os jornalistas, incluindo os estagiários, aos quais tenha sido garantida a retribuição durante ações de formação de média e longa duração, ou tenham beneficiado de encargos extraordinários por parte do empregador, podem ser obrigados a prestar serviço até três anos a contar do termo de cada ação, nos termos do acordo escrito obrigatoriamente celebrado.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se de média e longa duração as ações superiores a 30 e a 60 dias, respetivamente.

3- Em caso de violação da obrigação prevista no número 1, o jornalista fica obrigado a pagar ao empregador um valor correspondente à soma das importâncias despendidas com a formação, o qual sofrerá uma redução proporcional ao tempo de permanência efetivamente cumprido.

4- Para efeitos do disposto no número 1 da presente cláusula, não são consideradas como extraordinárias as despesas resultantes do cumprimento do dever de proporcionar formação profissional, nos termos previstos na lei e na cláusula anterior, salvo se, para obter uma melhor ou especial qualificação do jornalista, o empregador dispender importâncias significativamente superiores às que seriam normalmente exigidas para assegurar o simples cumprimento daquele dever.

## CAPÍTULO XV

### Revogação convenção anterior e efeitos da caducidade

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Revogação da convenção anterior

1- Com a entrada em vigor do presente CCT, que se considera globalmente mais favorável, fica revogada a anterior convenção coletiva, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 2010, não podendo o empregador admitir ou manter ao seu serviço jornalistas em condições menos favoráveis do que as consignadas nesta convenção.

2- Não pode, porém, o empregador diminuir a retribuição mensal dos jornalistas, observando-se, em matéria de transição para as novas funções e escalões, bem como de retribuição, o estabelecido nas cláusulas 12.<sup>a</sup> a 19.<sup>a</sup> do presente CCT.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Efeitos decorrentes da caducidade do CCT**

1- Verificando-se a caducidade do presente CCT, mantêm-se os efeitos já produzidos nos contratos individuais de trabalho, nomeadamente no que respeita a:

- a) Retribuição e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo de execução do trabalho, bem como o modo e tempo de pagamento;
- b) Função, respetiva definição e funções efetivamente desempenhadas;
- c) Progressão na carreira nos moldes definidos pelo presente CCT, até 1 de janeiro de 2030, sem prejuízo de as partes, de 2 em 2 anos, avaliarem o sistema agora adotado e, por acordo, procederem a alterações;
- d) Exercício de funções em comissão de serviço celebradas ao abrigo do presente CCT;
- e) Duração e organização do tempo de trabalho;
- f) Deslocações em serviço.

## CAPÍTULO XVI

**Comissão paritária**Cláusula 83.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- A interpretação e integração das cláusulas do presente CCT competem a uma comissão mista constituída por igual número de representantes de cada parte.

2- Esta comissão promoverá igualmente os procedimentos e estabelecerá os prazos necessários a uma mediação com empresas interessadas no estabelecimento de protocolos próprios, resultantes de características específicas das suas redações que operam multiplataformas, e que ficarão anexos ao presente acordo, dele passando a fazer parte integrante.

3- Os procedimentos referidos no número anterior serão iniciados num prazo máximo de 30 dias após a manifestação de vontade dos interessados.

## CAPÍTULO XVII

**Disposições transitórias**Cláusula 84.<sup>a</sup>**Equiparação do índice 100 da tabela salarial do CCT 2010 para o nível de entrada na projeção salarial de referência**

1- Para efeitos de integração dos jornalistas na projeção salarial de referência, indicada na cláusula 13.<sup>a</sup>, o valor de 903,00 € é aplicado ao índice 100 da tabela salarial do CCT de 2010.

2- O valor resultante dessa aplicação indiciária é a remuneração base de referência a ser utilizada para a integração na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Integração dos jornalistas abrangidos pelas tabelas salariais previstas no CCT de 2010 na projeção salarial de referência previsto no presente CCT**

1- Os jornalistas abrangidos pelas tabelas do CCT de 2010 são integrados no novo modelo de progressão na carreira de acordo através da fixação do valor de 903,00 € para o índice 100, correspondente ao nível de entrada previsto nesse CCT. Para esse efeito deve:

- a) Em primeiro lugar, ser considerada a categoria profissional e respetivo escalão constante do recibo de vencimento, quando for coincidente com as categorias e escalões previstos na tabela salarial do CCT de 2010 ou, subsidiariamente;
- b) Quando tal não for possível, devido ao facto de as categorias constantes do recibo não corresponderem às constantes da tabela salarial do CCT 2010, os jornalistas devem ser integrados na projeção salarial de referência prevista no presente CCT, de acordo com a antiguidade na empresa como jornalista, ficcionando-se, para esse efeito, que a antiguidade constante dessa projeção diz somente respeito aos anos de serviço para o em-

pregador atual e não ao exercício da profissão, como sucede nas demais situações previstas no presente CCT.

2- Se da aplicação do previsto na cláusula anterior e nos números anteriores da presente cláusula resultar uma retribuição base superior a 10 %, o remanescente será compensado com um aumento anual nunca inferior a 6 %.

3- O referido no número anterior não prejudica o direito à progressão na carreira, resultante da aplicação do sistema de avaliação previsto no presente CCT.

4- Nas situações descritas nos números anteriores, o empregador dispõe de um prazo máximo de 2 anos para a integração plena destes trabalhadores no nível correspondente à projeção salarial de referência anexa ao presente CCT.

5- Os jornalistas abrangidos pelas tabelas B e C do CCT 2010 são colocados no novo modelo de progressão na carreira de acordo com a retribuição base auferida no momento da entrada em vigor do presente CCT, não podendo essa retribuição ser inferior ao nível de entrada previsto na projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, sendo, no entanto, igualmente aplicável o disposto no número 4 da presente cláusula.

6- Nos casos em que o jornalista abrangido pelas tabelas B e C do CCT de 2010 aufera retribuições complementares por regimes específicos de trabalho, nomeadamente o de isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros, se da aplicação dos números anteriores da presente cláusula resultar uma retribuição base superior à retribuição efetiva auferida à data da entrada em vigor da presente convenção, os empregadores podem recorrer a:

a) Recomposição salarial com revisão dos regimes especiais de trabalho, integrando-os na remuneração base auferida pelo jornalista, desde que não se estabeleçam retribuições acessórias de valor inferior aos mínimos imperativamente fixados na lei ou nesta convenção para essas mesmas retribuições acessórias;

b) Recomposição salarial com cessação dos regimes especiais de trabalho, integrando-os na remuneração base auferida pelo jornalista.

7- Caso o empregador recorra ao mecanismo previsto na alínea b) do número anterior, o jornalista fica desobrigado de prestar serviço nos regimes específicos que determinavam a atribuição dessas retribuições complementares, nomeadamente isenção de horário de trabalho, de exclusividade ou outros.

8- Nos casos em que a recomposição salarial não seja possível com o recurso aos mecanismos previstos nos números anteriores, as partes podem acordar uma redução do tempo de trabalho de forma proporcional à retribuição auferida à presente data, sem que daí resulte uma remuneração mensal efetiva inferior à que o jornalista vinha auferindo na data de entrada em vigor da presente convenção.

9- A proposta referida no número anterior terá de ser apresentada, por escrito, ao jornalista no prazo de 60 dias a partir da publicação desta convenção. O jornalista dispõe de 30 dias, a contar da receção da proposta, para responder, por escrito. Na ausência de resposta, considera-se a que proposta foi aceite.

10- Do disposto dos números anteriores, não pode resultar uma retribuição mensal inferior a que o jornalista auferia a data da entrada em vigor deste CCT.

11- Com a entrada em vigor do presente CCT, os jornalistas estagiários auferem a remuneração mínima correspondente a 90 % do nível de entrada da projeção salarial de referência anexa ao presente CCT, nunca podendo tal montante ser inferior ao valor anualmente estipulado para o salário mínimo nacional.

12- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a comissão paritária compromete-se a analisar as situações que, comunicadas de forma fundamentada, possam obstar ao cumprimento das transições salariais, aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelas tabelas B e C do CCT 2010, previstas na presente cláusula.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Extensão dos efeitos da integração jornalistas abrangidos pelas tabelas salariais previstas no CCT de 2010 na projeção salarial de referência previsto no presente CCT**

O disposto na cláusula anterior é igualmente aplicável aos jornalistas que exercem funções de chefia e direção, bem como aos grandes repórteres e redatores principais.

## CAPÍTULO XVIII

### Disposições finais

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Anexos

- 1- A presente convenção é constituída pelos seguintes anexos:
- Anexo I: Regulamento de Faltas;
  - Anexo II: Projeção salarial de referência;
  - Anexo III: Avaliação global de desempenho;
  - Anexo IV: Protocolo adicional celebrado entre os signatários relativo à prestação de serviços em regime de *freelance*;
  - Anexo V: Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.
- 2- Os anexos ao presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, além de constituírem uma parte integral deste, em caso de dúvida, deverão ser interpretados e integrados à luz das disposições e princípios constantes da presente convenção.

#### ANEXO I

### Regulamento de Faltas

#### Artigo 1.º

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Artigo 2.º

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas, sem prejuízo do disposto na lei:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
  - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
  - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
  - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
  - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
  - j) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente as faltas motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, bem como as faltas motivadas por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do CT.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Artigo 3.º

- 1- O trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho

ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

#### Artigo 4.º

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

#### Artigo 5.º

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

#### Artigo 6.º

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o n.º 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### Artigo 7.º

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, sem prejuízo do disposto no presente CCT;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A falta para assistência a membro do agregado familiar;

- d) As que por lei sejam como tal consideradas quando excedam 30 dias por ano;  
e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

#### Artigo 8.º

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

#### Artigo 9.º

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, até ao mínimo de 20 dias úteis, mediante declaração expressa, pelo trabalhador, comunicada ao empregador.

### ANEXO II

#### Projeção salarial de referência

Jornalista: antiguidade na profissão (anos)	Retribuição base (euros)
1 a 4	903,00 €
5 a 6	948,00 €
7 a 9	1 043,00 €
10 a 12	1 095,00 €
13 a 15	1 150,00 €
16 a 18	1 265,00 €
19 a 21	1 328,00 €
22 a 24	1 395,00 €
25 a 27	1 534,00 €
28 a 30	1 611,00 €
31 a 33	1 691,00 €
34 a 36	1 860,00 €
37 a 39	1 953,00 €
40 a 42	2 051,00 €

Grande repórter e redator principal - 2051,00 €.

Chefia de redação, editoria, diretor-adjunto e subdiretor - 2052,00 €

Considerando as especificidades e a realidade da profissão, a função de diretor não se encontra abrangida pela projeção salarial de referência, devendo a sua retribuição respeitar o disposto na legislação sobre salário mínimo nacional, que, no momento da celebração do presente CCT, corresponde a 760,00 €.

## ANEXO III

**Avaliação global de desempenho****Regulamento de avaliação de desempenho e respetivos quadros**

## 1- Objetivos

A avaliação de desempenho é um instrumento importante para o conhecimento e desenvolvimento do potencial humano das empresas, condição indispensável para uma correta gestão dos recursos humanos e tem em vista os seguintes objetivos:

1.1- Detetar necessidades quantitativas e qualitativas dos Jornalistas que possam orientar as políticas e práticas de seleção e recrutamento dos jornalistas;

1.2- Permitir detetar e identificar as necessidades de formação profissional;

1.3- Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, através da apreciação conjunta e presencial do trabalho efetuado;

1.4- Contribuir para o conhecimento do potencial dos Jornalistas para evoluírem profissionalmente, de acordo com as suas aspirações, capacidades e resultados atingidos;

1.5- Progressão salarial dos jornalistas. (anexo III do CCT).

## 2- Princípios orientadores

2.1- Os jornalistas serão obrigatoriamente avaliados no âmbito das suas funções;

2.2- Os jornalistas deverão desempenhar funções compatíveis com as suas capacidades formação e experiência profissional;

2.3- Os jornalistas têm que ser informados sobre os objetivos propostos pelas chefias da publicação e o grau de contribuição individual que deles se espera para o desenvolvimento integrado do trabalho de equipa;

2.4- A avaliação terá que estar concluída no primeiro trimestre do ano seguinte em relação ao ano anterior;

2.5- O avaliador reúne-se no início do primeiro trimestre do ano, com cada avaliado para fazer a projeção dos objetivos para esse ano (doc. anexo AD 1/2).

2.6- A avaliação de desempenho é efetuada em reunião entre o avaliador e o avaliado (doc. anexo AD2).

## 3- Metodologia da avaliação de desempenho

3.1- A avaliação de desempenho é efetuada tendo por base a folha dos objetivos que consta deste regulamento, (ver ponto 2.5) do regulamento;

3.2- A avaliação é da competência da chefia direta;

3.3- Quando o jornalista discordar da sua avaliação, justificará essa discordância em folha própria que consta deste regulamento (doc. anexo AD 3/4).

## 4- Quadro de avaliação global de desempenho (doc. anexo AD 5).

4.1- Modelo de preenchimento do quadro de avaliação global de desempenho que faz parte integrante deste regulamento;

4.2- As notas referentes aos dez itens da avaliação direta, A1, A2, A3, A4, B1, B2, B3, B4, C1 e C2, serão transcritas no mapa «avaliação global de desempenho», no respetivo retângulo com o algarismo 1;

4.3- O quadro está formatado da seguinte maneira:

4.3.1- A classificação 0 corresponde ao fator 0;

4.3.2- A classificação 1 e 2 corresponde ao fator 2;

4.3.3- A classificação 3 e 4 corresponde ao fator 4;

4.3.4- A classificação 5 e 6 corresponde ao fator 6;

4.3.5- A classificação 7 e 8 corresponde ao fator 8;

4.3.6- A classificação 9 e 10 corresponde ao fator 10.

4.4- Os cálculos são feitos da seguinte maneira:

4.4.1- O algarismo 1 colocado no retângulo é somado para a linha do total, retirando-se previamente, a avaliação mais elevada e outra avaliação mais baixa, ficando assim, oito avaliações (Ver mapa anexo Q);

4.4.2- De seguida multiplica-se o fator pela classificação (total) e divide-se por três, (ou seja, média = total x fator/3), obtendo-se assim o valor da avaliação global de desempenho;

4.4.3- Considera-se Excelente o valor igual ou superior a 18, Bom o valor igual ou superior a 14 e inferior a 18, Satisfatório o valor superior a 10 e inferior a 14, Insatisfatório o valor inferior a 10.

4.5- No mapa anexo Q poderá ver-se o resumo da avaliação de A a F, com a seguinte indicação:

4.5.1-

a) Pouca antiguidade na função para ser avaliado, ou desempenho insuficiente;

- b)* Desempenho insatisfatório;
- c)* Desempenho ocasionalmente insatisfatório, necessita melhorias em alguns pontos essenciais;
- d)* Desempenho consistentemente satisfatório e que corresponde às necessidades do posto de trabalho;
- e)* Desempenho muitas vezes superior às necessidades do posto de trabalho;
- f)* Desempenho excecional.

Avaliação global de desempenho

(Anexos AD 1 a AD 4)

Anexo AD 1

Objetivos

Objetivos propostos pelo avaliador

Anexo AD 2	Objetivos
------------	-----------

Comentários do trabalhador
----------------------------

Data:	Nome do avaliador	Nome do trabalhador
	Ass:	Ass:

Anexo AD 3 Sugestões/recomendações

Do avaliador

Empty box for suggestions/recommendations.

Data:	Nome do avaliador	Nome do trabalhador
	Ass:	Ass:

Anexo AD 4 Sugestões/recomendações

Do trabalhador

Data:	Nome do avaliador	Nome do trabalhador
	Ass:	Ass:

## Avaliação global de desempenho

### ANEXO AD 5

#### Referências para as notas mínimas e máximas

	Mínima					Máxima					
Nota	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fator	0		2		4		6		8		10

#### A - Conhecimentos e capacidades

##### A-1 Conhecimentos profissionais

	Nota mínima											
Avalia os conhecimentos teóricos e práticos que o trabalhador demonstra possuir para o desempenho do posto de trabalho.	Conhecimentos notoriamente insuficientes para o desempenho da função.											
	Nota máxima											
	Conhecimentos claramente superiores ao exigível para o desempenho da função.											

##### A-2 Adaptação profissional e versatilidade

	Nota mínima											
Avalia a capacidade para se ajustar a novas técnicas e métodos de trabalho, encarando as mudanças sem constrangimentos ou receios.	Resistente à mudança. Revela grandes dificuldades de ajustamento a novas situações técnicas ou a novos métodos de trabalho.											
	Nota máxima											
	Aberto à mudança e à adoção de novas técnicas ou métodos de trabalho. Demonstra excepcional adaptação a novas situações.											

##### A-3 Capacidade de iniciativa

	Nota mínima											
Avalia a iniciativa e a capacidade para propor e executar trabalhos de sua iniciativa e também a originalidade e qualidade dessas iniciativas.	Fraca imaginação. Rígido e repetitivo. Não resolve problemas que exigem soluções novas. Sem capacidade de iniciativa. Dificuldade em abordar áreas de trabalho diferentes do habitual.											
	Nota máxima											
	Encontra normalmente soluções originais com resultados positivos para situações novas. Toma iniciativas ou apresenta propostas de trabalho inovadoras. Não mostra dificuldades em abordar novas áreas.											

## A-4 Capacidade de análise

	Nota mínima																			
Avalia a capacidade de identificar vários aspetos de um problema e todos os elementos com ela relacionados, interpretando os dados necessários à sua solução.	Dificuldade em analisar mesmo os problemas mais simples, apenas captando os aspetos mais evidentes.																			
	Nota máxima																			
	Analisa corretamente mesmo os problemas mais complexos.																			

## B - Resultados

## B-1 Produção do trabalho

	Nota mínima																			
Avalia a correção do trabalho realizado, tendo em conta o tipo de tarefas que normalmente lhe são distribuídas e tendo em atenção a frequência e gravidade dos erros.	Trabalho com deficiências e erros muito significativos. Raramente consegue realizar as tarefas nos prazos estipulados.																			
	Nota máxima																			
	Trabalho rigoroso, concluído em tempo útil.																			

## B-2 Organização e métodos de trabalho

	Nota mínima																			
Avalia a capacidade de levar a cabo com auto-organização o seu trabalho e selecionar os métodos mais adequados à produção do trabalho.	Raramente consegue planear e organizar adequadamente o trabalho.																			
	Nota máxima																			
	Excelente capacidade de planeamento e organização de qualquer tipo de trabalho na sua área.																			

## B-3 Assiduidade e pontualidade

	Nota mínima																			
Avalia a comparência regular ao trabalho e o cumprimento de horários, sem deixar de ter em conta as especificidades de cada atividade profissional.	Ausências frequentes sem justificação de acordo com a Lei e o CCT. Frequentemente não cumpre o horário de trabalho.																			
	Nota máxima																			
	Sistematicamente assíduo e cumpridor do horário de trabalho.																			

## B-4 Grau de responsabilidade profissional

	Nota mínima																			
Avalia a capacidade para resolver questões de forma ponderada, apreciando e assumindo as consequências.	Evita responsabilidades, não assumindo as consequências dos seus atos.																			
	Nota máxima																			
	Revela grande ponderação na resolução das questões. Avalia e assume integralmente as consequências dos seus atos.																			

## C - Cooperação

## C-1 Trabalho em equipa

	Nota mínima																			
Avalia a capacidade para prestar e receber ajuda e a disponibilidade para participar na atividade coletiva da redação, cooperando com os restantes colegas da redação.	Não colabora. Não se integra em espírito de equipa. É conflituoso.																			
	Nota máxima																			
	Excelente espírito de colaboração. Em geral pronto a receber e a prestar ajuda. Correto e atencioso. Ótima integração no grupo.																			

## C-2 Atitude perante a tarefa

	Nota mínima																			
Avalia a predisposição para aceitar tarefas, independentemente da sua dificuldade ou prestígio, tendo como referência a cooperação franca com o grupo de trabalho.	Levanta sistematicamente objeções, sem fundamentar, às tarefas atribuídas.																			
	Nota máxima																			
	Revela uma atitude positiva e cooperante, mesmo perante tarefas complexas.																			

## Avaliação global de desempenho

## ANEXO Q

Fator	0	2	4	6	8	10	Total	Avaliação		
Avaliação	A	B	C	D	E	F		Classificação		Fator
A-1				1				0	A	0
A-2				1				1		
A-3				1				2	B	2
A-4				1				3		
B-1				1				4	C	4
B-2								5		
B-3								6	D	6
B-4				1				7		

C-1					1			8	E	8
C-2				1				9		
Total	0	0	0	7	1	0		10	F	10
Média	0,00	0,00	0,00	14,00	2,67	0,00	17			
Retira-se uma avaliação maior e outra menor, ficando oito avaliações.										
Multiplica-se o fator pela classificação (total) e divide-se por três (ou seja, média = total x fator / 3)										

Avaliação global de desempenho:	17
Excelente	(+) 18
Bom	(+) 14
Satisfatório	(+) 10
Insatisfatório	(-) 10

- a) Pouca antiguidade na função para ser avaliado ou desempenho insuficiente;
- b) Desempenho insatisfatório;
- c) Desempenho ocasionalmente insatisfatório, necessita melhorias em alguns pontos essenciais;
- d) Desempenho consistentemente satisfatório e que corresponde às necessidades do posto de trabalho;
- e) Desempenho muitas vezes superior às necessidades do posto de trabalho;
- f) Desempenho excecional.

#### ANEXO IV

### Protocolo adicional celebrado entre os signatários relativo à prestação de serviços em regime de *freelance*

Entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas é celebrado um protocolo adicional ao CCT que tem por objeto o estabelecimento de requisitos e garantias mínimos sobre a contratação extraordinária da prestação de serviços *freelance* por jornalistas nos termos seguintes:

1- As empresas jornalísticas abstêm-se de celebrar contratos de prestação de serviços para a realização de trabalho jornalístico com quem não possua carteira profissional de jornalista ou documento equiparado, ressalvando-se os casos de:

- a) Trabalhos elaborados no âmbito da respetiva área de conhecimento por colaboradores especializados, devidamente credenciados, que não façam do jornalismo a sua atividade principal, permanente e remunerada;
- b) Textos que derivem do exercício de direito de opinião.

2- Quando o contrato de prestação de serviços jornalísticos for reduzido a escrito, contém as seguintes menções:

- a) A identificação completa das partes, incluindo o número de carteira profissional do jornalista *freelance* e de um responsável editorial;
- b) A menção expressa de que o trabalho contratado é realizado de modo autónomo;
- c) A especificação do objeto de trabalho ou dos trabalhos, a realizar pelo jornalista *freelance*;
- d) Os prazos de entrega do trabalho, ou dos trabalhos conforme os casos, bem como os da sua publicação;
- e) Identificação da publicação ou das publicações a que se destinam os trabalhos;
- f) O compromisso do jornalista de não cedência dos trabalhos para publicação noutros órgãos de informação pelo prazo a convencionar pelas partes, no caso de ser estabelecida a sua utilização exclusiva;
- g) A menção expressa às condições de republicação no mesmo órgão de informação ou qualquer utilização do trabalho noutro órgão de informação, a qual deve fixar as respetivas condições de trabalho;
- h) O valor da retribuição devida pela utilização do trabalho ou trabalhos, devendo neste segundo caso indicar-se a periodicidade dos pagamentos, bem como o prazo para o seu pagamento, sendo esse pagamento sempre devido independentemente de ter ou não sido publicado.

3- Em caso de inexistência de contrato de prestação de serviços:

- a) Deverão ser consideradas declarações negociais o conteúdo de mensagens de correio eletrónico ou SMS trocadas entre jornalistas *freelance* e representantes da empresa, em que estes tenham aprovado propostas de

trabalho;

b) Deverão valer as condições habitualmente acordadas entre as partes, se condições diversas não forem estabelecidas para um dado trabalho.

4- Tratando-se de prestação de serviço em regime de avença, deve proceder-se à definição clara do seu objeto e o do prazo de pagamento pelos serviços prestados.

## ANEXO V

### Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- Os empregadores obrigam-se a instalar os jornalistas nas melhores condições de segurança, higiene e conforto possíveis tendo em vista a defesa da saúde e o aumento da produtividade do trabalho, observando as pertinentes normas legais e regulamentares.

2- O presente regulamento aplica-se às redações e às delegações das publicações detidas pelos empregadores.

#### Artigo 2.º

##### Acessos e saídas de emergência

1- Devem ser asseguradas saídas que permitam a evacuação total do local de trabalho e dos edifícios em segurança.

2- As saídas e circuitos de evacuação devem estar devidamente assinalados com dísticos específicos e dotados de fonte autónoma de energia.

3- A empresa deve promover regularmente e, no mínimo, em cada três anos um exercício de evacuação de emergência.

#### Artigo 3.º

##### Ruído

O ruído máximo permitido na sala de redação, em circunstâncias normais de trabalho, não deve exceder 45 dB.

#### Artigo 4.º

##### Temperatura

As temperaturas na sala da redação devem ser controladas de forma a não excederem os limites de 18°C e 22°C, nos termos do disposto na alínea a) do número 1 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 243/1986, de 20 de agosto.

#### Artigo 5.º

##### Iluminação

1- As salas devem possuir iluminação natural e ou iluminação artificial adequadas.

2- A iluminação nas salas da redação deve ser fixada entre um mínimo de 300 lx e o máximo de 750 lx.

#### Artigo 6.º

##### Humidade do ar interior

A humidade relativa da sala da redação deve ser controlada de forma a não exceder o limite mínimo de 50 % e o máximo de 70 %.

#### Artigo 7.º

##### Renovação do ar

A capacidade mínima de ar respirável por cada pessoa que trabalha na sala da redação não deve ser inferior a 10 m<sup>3</sup>, devendo o local estar em condições de o ar poder ser renovado totalmente seis vezes por hora, a uma velocidade de circulação que não ultrapasse os 8 m<sup>3</sup> por minuto.

**Artigo 8.º****Limpeza**

A limpeza da sala da redação deve ser feita, sempre que possível, fora das horas normais de trabalho.

**Artigo 9.º****Monitores**

As salas onde os jornalistas trabalhem com monitores devem ser suficientemente espaçosas de forma a permitir dispor o equipamento de maneira adequada e a sua cor e iluminação estarem adaptadas ao trabalho com ecrãs de visualização.

**Artigo 10.º****Instalações sanitárias**

- 1- Nas redações e nas delegações devem, sempre que possível, existir instalações sanitárias separadas por sexo.
- 2- O número de cabinas deve ser proporcional ao número de jornalistas e outros trabalhadores da redação, na relação de uma por cada 20 pessoas.
- 3- Os lavatórios devem estar abastecidos com sabonete líquido em recipiente adequado e toalhas de uso único.
- 4- A empresa assegura a manutenção das instalações sanitárias em adequadas condições de higiene e limpeza.

**Artigo 11.º****Primeiros socorros**

- 1- Em cada redação ou delegação existirá um estojo completo de primeiros socorros, sendo obrigatória a sua manutenção regular, designadamente quanto à verificação da existência e do estado dos seus componentes e reposição de produtos em falta ou fora de prazo.
- 2- A empresa deve proporcionar cursos de primeiros socorros ou de aperfeiçoamento aos membros da redação que nisso manifestarem interesse, desde que não excedam 10 % do total de elementos da redação.
- 3- As condições indicadas no número 1 devem ser controladas por um responsável, indicado pela empresa.

**Artigo 12.º****Automóveis**

- 1- A empresa obriga -se a manter os automóveis destinados ao transporte de jornalistas em serviço em bom estado de conservação e higiene e sujeitos a manutenção adequada.
- 2- Em cada viatura devem existir os acessórios e utensílios de emergência legalmente exigíveis.

**Artigo 13.º****Descanso em deslocações**

Aos condutores de viaturas em serviço é assegurado o direito a descansar uma noite nas deslocações que impliquem distâncias superiores a 1000 km.

**Artigo 14.º****Cenários de risco**

- 1- A empresa deve proporcionar cursos de sobrevivência em cenários de conflito e catástrofe.
- 2- Nenhum jornalista poderá ser enviado para zonas de catástrofe e de conflito sem possuir comprovadamente aptidão e formação adequadas, não devendo a sua permanência ultrapassar o tempo mínimo necessário.

**Artigo 15.º****Equipamento individual**

- 1- Quando o risco não puder ser eliminado na fonte, devem ser usados equipamentos individuais de proteção.
- 2- Qualquer tipo de fato ou equipamento, nomeadamente capacetes, coletes, luvas, máscaras, óculos, calça-

do impermeável, proteções auditivas, assim como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal são encargos exclusivos da empresa.

3- Todo e qualquer equipamento de proteção individual deverá estar conforme com as normas aplicáveis à sua conceção e fabrico, em matéria de segurança e saúde, e ser adequado ao seu utilizador, atendendo às exigências ergonómicas e de saúde.

4- A escolha dos artigos deverá ter em conta os graus e especificidades dos riscos expectáveis, bem como as condições climáticas do local e do período do ano.

#### Artigo 16.º

##### Seguros

A empresa obriga -se a fazer os seguintes seguros, de forma a proteger os jornalistas ao seu serviço:

a) De acidentes de trabalho, pelo total da respetiva retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Os previstos no número 16 da cláusula 52.<sup>a</sup> e na cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Artigo 17.º

##### Prevenção de doenças profissionais

1- Além dos cuidados e exames regulares previstos na legislação em vigor, a empresa obriga-se a proporcionar aos jornalistas os seguintes:

a) Acuidade visual;

b) Acuidade auditiva;

c) Esqueleto e músculos.

2- A empresa terá em conta os dados estatísticos dos exames indicados no número anterior e dos obrigatórios por lei, bem como as recomendações médicas, na adoção de medidas de prevenção e correção aplicáveis às suas instalações, designadamente em termos de iluminação e equipamentos informáticos, fontes de ruído e ergonomia dos equipamentos e mobiliário.

#### Artigo 18.º

##### Fiscalização e avaliação

Sem prejuízo das atribuições e competências de outras estruturas, os delegados sindicais têm direito a fiscalizar a observância do presente regulamento, solicitando:

a) As informações técnicas, objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados nem contendo quaisquer elementos identificativos de trabalhadores;

b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

#### Artigo 19.º

##### Formação e informação

1- A empresa deve promover a formação e informação adequadas no domínio da higiene, segurança e saúde no trabalho aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho, bem como os riscos profissionais e ambientais dos jornalistas.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, deve ser sempre proporcionada formação nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou

d) Alteração dos existentes;

e) Adoção de uma nova tecnologia.

§ único. As faltas dadas para a frequência de cursos e ações de formação serão justificadas e não determinam a perda de retribuição.

Lisboa, 5 de julho de 2023.

Pela APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa:

*João Maria Pinheiro de Morais Palmeiro*, na qualidade de presidente da direção da APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa.

*Vitor Manuel de Almeida Brás*, na qualidade de vice-presidente da direção da APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

*Luís Filipe Marques Simões*, na qualidade de presidente.

*João Miguel Gaspar do Nascimento Almeida Rodrigues*, na qualidade de secretário da direção nacional.

Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 237/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução de Portugal - ANORECA e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 200 empregadores e cerca de 800 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Forma e tempo de revisão)**

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

## CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Condições de admissão)**

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**(Período experimental)**

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**(Admissão para efeitos de substituição)**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**(Quadros de pessoal)**

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### (Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### (Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup> e nos termos do anexo II.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

- k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m)* Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;
- n)* Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;
- o)* Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;
- p)* Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;
- q)* Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;
- r)* Adoptar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência legal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b)* Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c)* Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e)* Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f)* Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g)* Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h)* Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i)* Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j)* Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;
- k)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- a)* Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d)* Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- e)* Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### (Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### (Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

## CAPÍTULO IV

### Noções de local de trabalho

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### (Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, dis-

tribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Organização especial do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes;

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de abril;  
1 de maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de junho;  
15 de agosto;  
5 de outubro;  
1 de novembro;  
1 de dezembro;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

– O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

– A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na terça-feira de carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação ou a interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

10- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem simultaneamente as suas férias.

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito

a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

14- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VII

**Faltas**Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Faltas)**

- 1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.
- 3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.
- 4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.
- 5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula  $RD = RM : 30$ , sendo  $RD$  a retribuição diária e  $RM$  a retribuição mensal.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Faltas justificadas)**

- 1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil
b) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos, enteados, adoptados, genros e noras) - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta (mulher, marido, pais, sogros e adotantes) ou ainda de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico

<p>e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização;</li> <li>- A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - até 15 dias por ano;</li> <li>- A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano;</li> <li>- Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência</li> <li>- Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe)</li> </ul>
<p>f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto</li> <li>- Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto</li> </ul>
<p>g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;</p>	<p>Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor</p>
<p>h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;</p>	<p>Documento comprovativo adequado à situação</p>
<p>i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;</p>	<p>Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas</p>
<p>j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;</p>	<p>Comprovativo da autorização</p>
<p>k) Outras faltas que a lei considere como justificadas.</p>	<p>Documento adequado à situação</p>

2- As faltas por falecimento referidas na alínea b) do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias

do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup>, ainda que justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;

d) As previstas nas alíneas f) e k) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas regiões autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea c) do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.<sup>a</sup>

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 25,80 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho noturno)**

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)**

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**(Subsídio de férias)**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,70 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

## CAPÍTULO IX

**Refeições e deslocações**Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Subsídio de refeição)**

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,20 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço .....	12,70 €;
Jantar .....	12,70 €;
Pequeno-almoço .....	3,95 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Alojamento e subsídio de deslocação)**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,95 € e 8,30 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

## CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)**

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: – Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: – Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.

<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro;</li> <li>- Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança;</li> <li>- Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive;</li> <li>- Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive;</li> </ul> <p>O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (&lt; 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um;</li> <li>- Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional;</li> </ul> <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar ao respectivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma;</li> <li>- Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.</li> </ul> </li> </ul> <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p>
	<p>Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.</p>
<p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto;</li> <li>- Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto.</li> </ul>	<p>2- Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>

<p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença;</li> <li>– Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Gozo mínimo de 30 dias pelo pai;</li> <li>– Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito);</li> <li>– Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.</li> </ul>
<p>4- Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 20 dias úteis seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este;</li> <li>– Acréscimo de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe;</li> <li>– Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos;</li> <li>– Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas);</li> <li>– Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</li> </ul> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível;</li> <li>– Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um;</li> <li>– Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul> <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>

<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe;</li> <li>– Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;</li> <li>– Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses.</li> </ul> <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais;</li> <li>– Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos;</li> <li>– Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.</li> </ul>	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>– Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>– Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.</li> </ul>
<p>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico.</li> <li>– O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico;</li> <li>– Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.</li> </ul>	<p>Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Início e termo do período em que pretende gozar a licença;</li> <li>– Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;</li> <li>– Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– Que não está esgotado o período máximo de duração da licença;</li> <li>– Atestado médico confirmativo da assistência.</li> </ul>

<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica – até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar;</li> <li>– A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias;</li> <li>– Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro.</li> </ul> <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência;</li> <li>– Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência;</li> <li>– Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.</li> </ul>
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p><i>a)</i> A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto.</li> </ul> <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p><i>b)</i> Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p><i>a)</i> No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;</li> <li>– O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este;</li> </ul> <p><i>b)</i> No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Carácter inadiável da assistência;</li> <li>– Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.</li> </ul>
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias;</li> <li>– - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;</li> <li>– - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.</li> </ul>	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>

<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador;</li> <li>- Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro;</li> <li>- Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.</li> </ul>	<p>Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho;</li> <li>– Apresentação após o 1º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação;</li> </ul> <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa;</li> <li>– Comprovativo da decisão conjunta;</li> <li>– Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;</li> <li>– Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.</li> </ul>
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no domicílio.</li> </ul>	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2- As dispensas para consulta de PMA (procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

2- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

3- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

## CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Cessação do contrato de trabalho)**

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

## CAPÍTULO XII

**Poder disciplinar**Cláusula 54.<sup>a</sup>**(Sanções disciplinares)**

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com

as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
  - d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
  - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
  - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de segurança social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
  - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Consequências da aplicação de sanções abusivas)

- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:
- a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
  - b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Tramitação processual disciplinar)

- 1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.
- 2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

## CAPÍTULO XIII

### Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Higiene e segurança no trabalho)

- 1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.
- 2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Prevenção e controlo de alcoolemia)**

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam acções de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Complemento de subsídio de doença)**

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANORECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do sector do ensino da condução automóvel.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022.

#### Clausula 68.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

*Assistente administrativo(a)* - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Caixa* - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

*Chefe de escritório* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as actividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a

informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a atualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a atividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à atividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

*Chefe de secção* - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

*Contabilista* - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral dos Impostos.

*Contínuo(a)* - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

*Diretor(a) de serviços* - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

*Estagiário(a) administrativo(a)* - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

*Instrutor(a)* - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

*Secretário(a) de direção/técnico(a) de secretariado* - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

*Técnico(a) administrativo(a)* - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

*Técnico(a) de contabilidade* - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Trabalhador(a) de limpeza* - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

## ANEXO II

**Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais**

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 441,50 €
2	Chefe de escritório	1 077,00 €
3	Chefe de departamento/divisão/serviços/contabilidade	984,00 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	897,00 €
5	Instrutor/a (1)	885,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	824,50 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	797,50 €
8	Assistente administrativo/a I	760,00 €
9	Contínuo (mais de três anos) (2)	760,00 €
10	Trabalhador/a de limpeza (2)	760,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a (2)	760,00 €
12	Contínuo (até três anos) (2)	760,00 €

(1) O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

(2) O instrutor que ministrar formação relativa às categorias C, D e E terá direito a um complemento mensal de exercício no valor de 3%, incidente sobre a retribuição base.

(3) Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

## ANEXO III

**Condições especiais e carreira profissional****I - Admissão**

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

## II - Carreira profissional

### Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

### III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 15 de junho 2023.

Pela Associação dos Industriais do Ensino da Condução Automóvel de Portugal - ANORECA:

*Carlos Henrique da Silva Moreira Teixeira*, presidente da direcção, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

*Paulo Jorge Machado Ferreira*, mandatário.

*Anabela Paulo da Silva Carvalheira*, mandatária.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

- 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 Setor 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 dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 236/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de junho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 18, de 15 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 21 de 8 de junho de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23 de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 30 de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 10, de 15 de março de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de abril de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 26, de 15 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021 - Texto consolidado e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de junho de 2022.

## CAPÍTULO I

**Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

- 1- *(Mantém-se.)*
- 2- *(Mantém-se.)*
- 3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência e denúncia

- 1- *(Mantém-se.)*
- 2- As tabelas salariais e subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão de 1 de janeiro a 31 de maio de 2023; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023. As tabelas salariais e subsídio de refeição constante do anexo I-B: Tabela salarial I e subsídio de refeição vigorarão de 1 de janeiro a 31 de maio de 2023; Tabela salarial II e subsídio de refeição vigorarão de 1 de junho a 31 de dezembro de 2023.
- 3- *(Mantém-se.)*
- 4- *(Mantém-se.)*
- 5- *(Mantém-se.)*
- 6- *(Mantém-se.)*
- 7- *(Mantém-se.)*

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou usufrua dos benefícios e das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções disciplinares por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;
- d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea *k*) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea *j*) da cláusula 16.<sup>a</sup>, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,50 euros por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

2- (*Mantêm-se.*)

3- (*Mantêm-se.*)

4- (*Mantêm-se.*)

5- (*Mantêm-se.*)

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei.

3- Para os efeitos do número anterior, a seguir se reproduz parcialmente o regime vigente à data deste acordo:

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

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b1) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior;

b2) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

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

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agre-

gado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) A motivada para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos do artigo 252.º do Código de Trabalho;

l) a motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos, nos termos do artigo 38-A do Código do Trabalho.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

5- As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.

6- A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.

7- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>-A

##### Prova do motivo justificativo de falta

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- A declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, referida no número 2, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

#### ANEXO I-A

##### Sector da produção

##### Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 31 de maio 2023		De 1 de junho a 31 de dezembro de 2023	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	991,00	A	1 046,00
B	889,00	B	944,00
C	811,00	C	866,00
D	760,00	D	790,00
E	760,00	E	780,00

F	760,00		F	770,00
G	760,00		G	764,00
H	760,00		H	762,00
I	760,00		I	761,00

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

## ANEXO I-B

### Sector administrativo

#### Tabela salarial de remunerações mínimas (euros)

De 1 de janeiro a 31 de maio de 2023		De 1 de junho a 31 de dezembro de 2023	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	1 029,00	A	1 084,00
B	915,00	B	970,00
C	835,00	C	890,00
D	800,00	D	855,00
E	780,00	E	835,00
F	760,00	F	780,00
G	760,00	G	775,00
H	760,00	H	761,00

Subsídio de refeição - 2,50 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

## ANEXO II

### Categorias profissionais

#### Grupo I - Vestuário

G - Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

*Chefe de secção (encarregado/a)* - É o/a trabalhador/a que tem sob a sua responsabilidade a secção que dirige. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções na secção de que é responsável.

## ANEXO III

### Enquadramentos profissionais - Categorias

#### C

*Chefe de secção (encarregado/a)* - É o/a trabalhador/a que tem sob a sua responsabilidade a secção que dirige. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções na secção de que é responsável.

Porto, 23 de junho de 2023.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Isabel Cristina Lopes Tavares*, na qualidade de mandatária.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, na qualidade de mandatário.

### **Declaração**

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 231/2023, 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 - Revisão global**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e área**

1- Após a publicação, nos termos da cláusula 2.<sup>a</sup>, o presente acordo de empresa (AE), celebrado a 30 de junho de 2023, obriga, por um lado, a Transportes Aéreos Portugueses, SA, adiante designada simplesmente como TAP ou como empresa, e, por outro, os pilotos ao seu serviço representados pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, adiante designado simplesmente como SPAC ou como sindicato.

2- A TAP integra o setor de atividade de transportes aéreos regulares (CAE 62100).

3- O presente AE aplica-se, para além da empresa, a 1133 pilotos (à data de 6 de junho de 2023).

4- O presente AE aplica-se em todo o território nacional e, bem assim, aos pilotos referidos nos números 1 e 3 da presente cláusula que, mantendo o vínculo laboral direto à TAP, se desloquem temporariamente e em serviço ao estrangeiro.

5- Os pilotos da TAP não filiados no SPAC e que não sejam filiados em qualquer outra associação sindical, podem manifestar a sua vontade junto da TAP para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, devendo, para o efeito, comunicar a sua escolha por escrito à direção da TAP, nos 3 meses posteriores à sua entrada em vigor ou ao início da execução do seu contrato de trabalho se este for posterior.

6- A aplicação da convenção nos termos do número anterior mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

7- O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.

8- O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no número 5 uma vez enquanto estiver ao serviço da TAP.

9- A adesão do piloto, cumpridas as formalidades previstas no número anterior, só produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua adesão.

10- A eficácia da escolha prevista no número cinco fica dependente do pagamento pelo piloto ao SPAC de um montante correspondente a 1,2 % da sua remuneração base mensal à data da escolha, multiplicado por 15, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Com a entrada em vigor do presente AE, são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente AE, e substitui toda a regulamentação coletiva anteriormente negociada entre as partes, bem como o 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*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, na sua redação atual.

3- Não obstante a regra contida no número anterior, podem os diversos regulamentos anexos estabelecer datas diferentes para a respetiva entrada em vigor, aplicando-se até essa data a regulamentação em vigor à data do início de vigência do AE.

4- O presente AE vigora até 31 de dezembro de 2026.

5- O presente AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes, nos termos da lei, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da proposta negocial global, com uma antecedência de, pelo menos, 30 dias com referência ao respetivo termo de vigência inicial ou de qualquer uma das suas renovações, após o que entrará em regime de sobrevigência, nos termos da lei.

6- A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

7- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

8- O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociação e celebração de protocolos, regulamentos ou quaisquer outros normativos sobre matérias específicas entre a TAP e o SPAC.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Princípios e objetivos fundamentais do AE

1- As partes contratantes comprometem-se a proceder de acordo com o princípio da boa-fé e, em particular, a garantir o cumprimento do estabelecido na lei e neste AE.

2- Ao celebrarem este AE, a TAP e o SPAC, pretendem, em particular:

- a) Estabelecer condições adequadas de prestação de trabalho que potenciem a competitividade da empresa;
- b) Contribuir para a rentabilidade da operação, proporcionando a garantia de emprego aos pilotos;
- c) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo;
- d) Estabelecer mecanismos para a resolução de diferendos;
- e) Manter e promover a paz social.

3- De acordo com os princípios e objetivos referidos, a TAP e o SPAC analisarão em conjunto todos os assuntos relevantes para a empresa relacionados com a prestação de trabalho dos pilotos, podendo celebrar os protocolos que entendam necessários referentes a matérias específicas.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Contratos de trabalho

Os contratos de trabalho dos pilotos são celebrados por tempo indeterminado, podendo, no entanto, ser celebrados a termo nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude do despedimento, em situação de licença sem retribuição ou passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- b) Atividades sazonais;
- c) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da empresa:

- a) Controlar a validade das licenças de voo, passaportes, vistos e vacinas, ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, notificando-os da respetiva caducidade com adequada antecedência, desde que estes lhes forneçam os elementos necessários e atualizados para o efeito, sempre sem prejuízo da responsabilidade dos pilotos nestas matérias;
- b) Suportar os encargos normais com a obtenção e revalidação atempada da documentação referida na alínea anterior;
- c) Respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente pela adequada organização de escalas de serviço, de assistência e de folgas através do cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho, dentro do quadro dos instrumentos legais e convencionais aplicáveis;
- d) Distribuir aos pilotos os manuais, devidamente atualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções, bem como todas as notas internas da operação de voo;

- e) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspeção;
- f) Entregar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho e ainda após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;
- g) Facultar a consulta e cópia dos processos individuais, sempre que o respetivo piloto o requeira;
- h) Efetuar, suportando os respetivos custos, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;
- i) Manter e conservar, durante os prazos requeridos pela legislação e regulamentação aeronáutica aplicável, os registos das atividades dos pilotos, nomeadamente das suas qualificações, dos tempos de trabalho, de voo e serviços de voo efetuados, bem como de folgas e férias efetivamente gozadas;
- j) Suportar os encargos com todo o material, equipamento e demais instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das funções de piloto, nomeadamente pastas de bordo, fardamento e outras, que se manterão, no entanto, como propriedade da TAP;
- k) Suportar os custos com o estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos, quando estes tenham que se deslocar ao serviço da empresa;
- l) Organizar cursos de formação ou de atualização de que os pilotos necessitem para se manterem devidamente qualificados e atualizados;
- m) Ministar, suportando os respetivos custos, a instrução teórica de voo e de simulador necessária à qualificação e atualização dos pilotos;
- n) Preparar e por à disposição do piloto no local em que habitualmente se apresenta ao serviço, todos os documentos necessários, que devam ser entregues pelo próprio nas diversas embaixadas, para a obtenção de vistos obrigatórios.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos pilotos

Para além dos previstos na lei, são deveres dos pilotos:

- a) Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais e com zelo e diligência;
- b) Guardar lealdade à TAP, nomeadamente assegurando o segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da TAP, de acordo com as normas legais e convencionais aplicáveis;
- d) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- f) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à proteção de vidas e bens que a TAP lhes confie;
- g) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da TAP;
- h) Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da TAP;
- i) Abster-se, por razões de segurança de aviação, de exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, enquanto vigorar o vínculo laboral, a atividade de piloto e abstando-se igualmente de exercer atividades incompatíveis com o disposto na alínea l) desta cláusula;
- j) Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspeções;
- k) Manter atualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- l) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela TAP dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;
- m) Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na TAP;
- n) Dispor de contacto telefónico e informar a TAP do respetivo número, bem como manter a sua morada atualizada junto da direção de recursos humanos e direção de operações de voo da empresa.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Garantias dos pilotos

- 1- De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à empresa:
- a) Opor-se, por qualquer forma a que o piloto exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
  - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
  - c) Exercer pressão sobre o piloto para que atue no sentido de influir, desfavoravelmente, nas condições de trabalho;
  - d) Diminuir a retribuição do piloto, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo e respetivos regulamentos anexos;
  - e) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;
  - f) Transferir qualquer piloto para outro local de trabalho em violação do que o que sobre essa matéria esteja, em cada momento, em vigor na lei e no presente AE;
  - g) Despedir e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;
  - h) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical, ou pelo exercício da atividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.
- 2- A prática pela TAP de qualquer ato em violação culposa do disposto no número anterior considera-se ilícita com as consequências previstas na lei.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Desconto das quotas sindicais

- 1- De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procede ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua entrega ao SPAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.
- 2- A TAP procede ainda ao desconto da quota de cada piloto relativa à Associação Portuguesa de Pilotos de Linha Aérea, nos mesmos termos referidos no número anterior.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Conflitos entre a TAP e o SPAC

- 1- A TAP e o SPAC devem evitar atitudes que conduzam a situações de conflito.
- 2- No caso de ocorrer uma situação de divergência de interpretação relativamente às cláusulas do acordo de empresa em vigor, é adotado o seguinte procedimento:
- a) Qualquer das partes notifica a parte contrária com a indicação da divergência de entendimento;
  - b) A TAP suspende, durante 48 horas, a atuação e notifica o SPAC para a realização de uma reunião dentro do referido prazo;
  - c) Se estiverem situações em curso que sejam afetadas pela divergência de entendimento, a operação deve ser finalizada independentemente da suspensão prevista na alínea b);
  - d) Caso as partes não cheguem a um entendimento no prazo de 48 horas, referido na alínea b), será convocada uma comissão paritária, mantendo-se a suspensão do entendimento da empresa até ao momento em que emane uma resolução da referida comissão;
  - e) Caso a comissão paritária não chegue a um entendimento vinculante, cada uma das partes desencadeará as ações que considere necessárias para defender os respetivos entendimentos.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

- 1- Será criada uma comissão paritária para a interpretação das disposições deste AE e dos seus regulamentos.
- 2- A comissão é constituída por quatro elementos que devem ser independentes e atuar como tal, sendo dois nomeados pela empresa e dois pelo SPAC, a designar caso a caso; a comissão determina as suas regras de fun-

cionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE, devendo terminar os seus trabalhos no prazo máximo de 14 dias após o respectivo início.

3- A comissão é convocada pela TAP e pelo SPAC, por correio eletrónico, informando a outra parte da existência de um diferendo e as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer dos seus regulamentos.

4- A convocatória para o início dos trabalhos será feita pela TAP, por correio eletrónico, no prazo máximo de 10 dias após o recebimento pela parte destinatária da comunicação referida no número 3, após consulta ao SPAC para que este designe os seus dois membros na comissão, devendo os trabalhos iniciar-se dentro dos 14 dias seguintes.

5- Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de receção; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em ata assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de receção.

6- As deliberações da comissão paritária tomadas validamente, vinculam as partes nos mesmos termos deste AE.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Licenças

Os pilotos não podem exercer serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas pela autoridade aeronáutica competente, e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1- Os pilotos têm o dever de se submeter aos exames médicos, efetuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2- Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na cláusula 5.<sup>a</sup>, a TAP assegura as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3- O piloto pode, porém, optar por escolher os serviços médicos em que pretende realizar os exames, desde que os mesmos estejam certificados para o efeito pela autoridade aeronáutica competente, suportando os eventuais custos adicionais decorrentes dessa opção.

4- No caso previsto no número anterior, o piloto deve informar a empresa de qual o serviço autorizado que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não exerça essa opção naquele prazo, a empresa marca a inspeção no serviço que entender mais conveniente.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Tempo de exames, avaliação e cursos

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela empresa, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- A empresa remete ao SPAC, no decorrer do 3.º trimestre de cada ano, relação nominal dos pilotos filiados no SPAC, contendo os seguintes elementos individuais:

- a) Nome;
- b) Número de trabalhador;
- c) Categoria profissional;
- d) Datas de admissão e da última evolução salarial;
- e) Retribuição mensal.

2- Para além do mapa referido no número 1, a empresa envia ao SPAC uma lista de antiguidade dos pilotos, ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3- A empresa obriga-se a manter atualizados os mapas referidos nos números anteriores, remetendo ao SPAC no prazo previsto no número 1 da presente cláusula.

4- O disposto na presente cláusula é acordado nos termos e para os efeitos previstos no artigo 88.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD).

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Profissões e categorias profissionais**

1- As profissões, as categorias profissionais e as funções dos pilotos, são as constantes do anexo 1 ao presente AE.

2- A descrição de funções correspondentes às várias categorias profissionais dos pilotos é a constante do regulamento de admissões, antiguidades e acessos (RAAA), parte integrante deste AE.

3- A carreira profissional dos pilotos rege-se pelo regulamento referido no número anterior.

4- As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções são as estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo ser objeto de publicação no Regulamento de Operações de Voo (ROV) da empresa e do qual o presente AE será parte integrante.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Requisitos de admissão**

1- A admissão de pilotos será realizada através de concurso devidamente publicitado.

2- As condições de concurso, o regulamento do mesmo e as condições de admissão dos pilotos são as constantes do RAAA.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Antiguidades**

As antiguidades dos pilotos, a sua caracterização e os critérios de contagem respetivos são os constantes do RAAA.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Hierarquia em serviço de voo**

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Co-piloto;
- c) Pessoal navegante comercial (PNC).

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Transferências**

1- A transferência do piloto para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais depende de acordo escrito.

2- O piloto auferirá na nova função a retribuição correspondente à categoria e equipamento que teria se se mantivesse em serviço de voo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Limites de serviço de voo e repouso e condições de utilização e de prestação de trabalho**

Os limites máximos do período de serviço de voo e de tempo de voo, as condições de repouso e outras condições de utilização e prestação de trabalho são as constantes do Regulamento de Utilização e de Prestação do Trabalho (RUPT), parte integrante deste AE, no quadro das disposições legais imperativas aplicáveis.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Enumeração de feriados

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal da base de cada piloto, sendo este substituído pelo feriado regional no caso das Regiões Autónomas.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2- No ano de admissão aplica-se o regime previsto na lei geral.
- 3- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o piloto terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.
- 4- O período de férias a que se refere no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.
- 5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por remuneração, fora dos casos expressamente previstos na lei ou no presente AE.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Período de férias

- 1- Os pilotos têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração estabelecida no RUPT.
- 2- Os critérios de marcação de férias são os estabelecidos no RUPT.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Alteração ou interrupção de férias

- 1- A alteração unilateral dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção unilateral dos já iniciados só são permitidas com base no interesse fundamentado dos pilotos ou da empresa.
- 2- Em casos excecionais, pode a empresa alterar ou interromper as férias do piloto, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Doença no período de férias

- 1- Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente, desde que haja comunicação do impedimento do piloto à TAP.
- 2- Terminado o impedimento, antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja materialmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.
- 3- A prova da situação de doença pode ser feita nos termos legais, podendo a doença ser sujeita aos mecanismos de verificação previstos na lei ou no presente AE.
- 4- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula deverá o piloto comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Noção de falta

Falta é a não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a atividade profissional dos pilotos.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Tipos de falta**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais;
  - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;
  - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;
  - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
  - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;
  - h) A motivada por luto gestacional;
  - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
  - k) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Licença parental inicial**

- 1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe estipulados na lei.
- 2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, fixado na lei.
- 3- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 2, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.
- 4- Na situação de cumulação prevista no número anterior:
  - a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
  - b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
  - c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.
- 5- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.
- 6- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.
- 7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.
- 8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.
- 9- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 5.

10- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

11- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Licenças parentais exclusivas da mãe ou do pai

1- Licença parental exclusiva da mãe:

- a) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;
- b) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto;
- c) A piloto que pretenda gozar parte da licença antes do parto, deve informar desse propósito a TAP e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

2- Licença parental exclusiva do pai:

- a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- b) Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- c) No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro;
- d) Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Proteção à maternidade

1- As pilotos que, tendo gozado a respetiva licença por maternidade, tenham a sua licença de voo temporariamente cancelada pela autoridade aeronáutica competente e que, por esse motivo, tenham de realizar o curso de qualificação ou refrescamento, em virtude de terem estado sem realizar qualquer serviço de voo por um período superior ao que a lei estipula, têm direito ao seguinte regime de prestação de trabalho:

- a) A TAP concede às pilotos voos de ida e volta durante o período mínimo de 1 (um) ano a contar da data do voo de largada do curso acima referido, nos termos e condições constantes da presente cláusula;
- b) As pilotos que operem em equipamento *wide body* e que pretendam efetuar voos de ida e volta, nos termos da alínea anterior, deverão, obrigatoriamente, transitar para equipamento a operar em *narrow body*;
- c) As pilotos que transitarem para o *narrow body* nos termos da alínea anterior, estarão sujeitas a um período mínimo de permanência de três anos no equipamento, sem prejuízo de promoção, a qual não obriga a qualquer período mínimo de permanência;
- d) No âmbito do regime constante das alíneas a) e b), podem ser acordados regimes mais favoráveis entre a TAP e piloto;
- e) A TAP compromete-se a analisar individualmente cada requerimento, tendo especial atenção e sensibilidade pela situação concreta das pilotos, podendo conceder regimes diferenciados em relação a cada piloto.

2- As pilotos que se encontrem nas condições referidas no número 1 e que pretendam beneficiar das disposições da presente cláusula, deverão manifestar a sua opção em conformidade, especificando o regime que pretendem ver aplicado.

3- A opção deverá ser manifestada individualmente e por escrito, por carta ou por correio eletrónico, no prazo de 2 meses antes de terminar a licença de parto.

4- A TAP deverá responder no prazo máximo de 1 mês a contar da data de receção da comunicação referida no número anterior.

5- Para análise e deferimento das pretensões individuais das pilotos, a TAP tem em conta a situação dos recursos disponíveis e o número de pilotos envolvidas.

6- O que não for expressamente regulado pela presente cláusula, ainda que no âmbito por esta definido, é regido pelo restante AE e pela legislação aplicável.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Comunicação e prova das faltas justificadas**

1- Todas as faltas, quando previsíveis, devem ser comunicadas à TAP, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias. Sempre que o piloto tenha conhecimento da ausência com antecedência superior, comunica tal ausência à TAP logo que possível.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível nesse prazo, o piloto deve avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo e logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral, deve ser comunicada à TAP com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A falta de representante dos trabalhadores por motivo de desempenho necessário e inadiável de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores de que aquele seja membro deve ser comunicada à TAP com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao início da falta.

5- A TAP pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao piloto prova dos factos invocados para a justificação.

6- No caso previsto no número anterior, o piloto tem de apresentar comprovativo dos factos invocados para a justificação no prazo de 5 dias após o pedido feito pela TAP.

7- A não comunicação nos termos dos números 1 e 2, ou a não apresentação de prova quando exigida, dentro do prazo previsto no número anterior, pode tornar as faltas injustificadas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

1- De acordo com o disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do piloto, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical para além dos créditos estabelecidos na lei geral;

b) Dadas por motivo de doença, sem prejuízo do disposto na cláusula 37.<sup>a</sup>;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com menção expressa de perda de retribuição;

e) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando exceda 30 dias por ano;

f) A que por lei seja como tal considerada, quando exceda 30 dias por ano.

3- Se a ausência, não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- Em caso de impossibilidade de trabalho por parte do piloto que interrompe o serviço de voo por *unfit due to fatigue*, o mesmo não perde o direito à retribuição relativa ao dia de trabalho em que se verifica esta ocorrência.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

1- De acordo com o disposto na lei geral e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o piloto assim o preferir, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 38 dias de férias, com exceção no ano de admissão, no qual a renúncia opera proporcionalmente aos dias de férias.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Conceito de retribuição**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o piloto tem direito, como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, feitas direta ou indiretamente em dinheiro ou em espécie.

3- A remuneração base mensal é definida no Regulamento de Remunerações, Reformas, e Garantias Sociais (RRRGS), que faz parte integrante do presente AE.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação atribuída pela empresa ao piloto, exceto as constantes dos números 7 e 8 da presente cláusula.

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- Os componentes da retribuição, bem como os respetivos valores, são os estabelecidos no RRRGS.

7- Não se consideram retribuição os subsídios atribuídos pela empresa aos seus pilotos para a refeição nem as participações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso.

8- Também não se consideram retribuição as importâncias abonadas a título de:

- a) Ajudas de custo;
- b) Despesas de transporte;
- c) Despesas relativas ao estacionamento da viatura, quando devidas;
- d) Benefícios sociais.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Contagem de tempo de voo**

O tempo de voo será determinado caso a caso, conforme indicação do relatório administrativo.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Perda de capacidade técnica**

1- O piloto que perder a capacidade técnica para o exercício da sua função sem, no entanto, perder a sua capacidade e requisitos para o exercício de qualquer outra função de voo poderá optar por uma dessas funções, mantendo:

- a) Vencimento de senioridade vencido;
- b) Antiguidade de companhia;
- c) Antiguidade de serviço, se se mantiver na mesma profissão.

2- Se, nos casos previstos no número anterior, o piloto não exercer a opção aí referida podendo exercê-la, terá lugar uma das seguintes situações:

- a) Se o piloto tiver idade igual ou superior a 55 anos, passagem à situação de pré-reforma, com aplicação do regime específico em vigor para a generalidade dos trabalhadores da empresa;
- b) Se o piloto tiver idade inferior a 55 anos, cessação do contrato de trabalho por inadaptação.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Proteção na doença e noutras situações**

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de trabalho, comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, esta assegurará, nos três primeiros dias, dentro dos limites fixados no número 2 da presente cláusula, e nos restantes dias, o pagamento do montante líquido da retribuição base mensal, suportando esse montante nos três primeiros dias e a diferença entre o mesmo e o montante do subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, nos restantes dias, tudo dentro dos limites referidos.

2- O pagamento pela TAP dos três primeiros dias de doença, conforme mencionado no número anterior, é limitado a 3 ocorrências por ano, excepcionando-se as comprovadas por barotraumatismo, que não estão sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

3- Quando devido, o complemento do subsídio de doença será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

4- O disposto no número anterior apenas se aplica enquanto a TAP for considerada entidade centralizadora.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Proteção ao piloto em risco clínico durante a gravidez**

- 1- Em caso de risco clínico para a piloto grávida aplica-se o disposto na lei geral.
- 2- À piloto que se encontre de licença em situação de risco clínico durante a gravidez é assegurada a retribuição que auferiria caso se encontrasse em serviço, incluindo a prestação retributiva complementar, complementando a TAP, se necessário, o valor que a mesma receber da Segurança Social.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Incapacidade temporária**

O piloto que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela Segurança Social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Incapacidade permanente**

1- O piloto que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data de declaração daquela incapacidade, por ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, ou pela reforma por invalidez; findos esses 60 dias, no caso de não ser declarada à empresa a opção pela colocação em terra ou de não ser requerida a reforma pelo piloto, mediante a apresentação de documento comprovativo, a empresa pode declarar a caducidade do contrato.

2- Se a incapacidade não resultar das situações previstas no número anterior, o piloto terá direito à opção aí estabelecida, nas mesmas condições, desde que haja lugar em ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado.

3- Em caso de incapacidade total do piloto, o cumprimento do prazo referido no número 1 só se contar a partir da data em que lhe seja nomeado um representante legal.

4- O contrato de trabalho caduca quando for concedida reforma ao piloto, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respectivo requerimento.

5- Se, nos termos do número 1, o piloto optar pela ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, não lhe poderá ser paga retribuição inferior à prevista na cláusula anterior (aquela a que teria direito em situação de doença).

6- Se, nos termos do número 2, o piloto optar pela colocação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afectado, terá direito à retribuição composta pela correspondente à função exercida em terra, acrescida do vencimento de senioridade auferido na função anterior de voo, antes da declaração de incapacidade.

7- Caso não haja acordo entre a empresa e o piloto sobre a colocação em serviço de terra, ou caso seja requerida a reforma por invalidez e esta não seja concedida ao fim de 90 dias, a empresa coloca o piloto em regime de pré-reforma, sempre que legalmente admissível, complementando, se necessário, a prestação a que eventualmente tenha direito nos termos da legislação em vigor, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais para o valor previsto no número 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> do RRRGS.

8- O disposto nesta cláusula não prejudica os direitos que assistam ao piloto, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup> do RRRGS.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Retirada do serviço de voo**

1- O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por razões de ordem técnica imputáveis à empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2- O piloto, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

3- No caso previsto no número anterior, a oportunidade de regresso do piloto ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso.

4- O piloto retirar-se-á ainda do serviço de voo ao atingir os 65 anos de idade, devendo, sob pena de caducidade do contrato, requerer, no prazo máximo de 60 dias a contar dessa data, a passagem à situação de reforma.

5- No caso previsto no número anterior, o piloto terá direito aos benefícios previstos na cláusula 17.<sup>a</sup> do RRRGS.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Proteção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem**

1- Qualquer piloto que em serviço seja vítima de acto de pirataria, guerra ou sabotagem tem direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual detenção, devendo a empresa desenvolver todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respetivas despesas.

2- Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou ação armada, nenhum piloto pode ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Nas situações previstas no número 1, a TAP compromete-se a prestar todo o apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe as condições de sustento habitual, devidamente comprovado, até ao limite global da retribuição do piloto.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Risco de guerra**

1- Os pilotos, antes do início de viagem, terão de ser informados de que o avião sobrevoará zonas geográficas ou aterrará em aeroportos de países em estado de guerra civil ou internacional, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio, só seguindo viagem com o seu acordo reduzido a escrito.

2- Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, pertencerá ao comandante a decisão a tomar.

3- Para efeitos desta cláusula e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país em estado de guerra.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Risco de zonas epidémicas e endémicas**

1- Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respectivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS), sendo estes conceitos dinâmicos e dependentes de cada doença específica, da área geográfica, de fatores sazonais e medidas de controlo.

2- A empresa não pode obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escala em tais zonas, salvo em situações de emergência, ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3- Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas com risco referidas no número 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho**

1- A empresa assegura o funcionamento de um serviço de medicina no trabalho, directamente ou por entidade legalmente autorizada para o efeito a qual garante as actividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3- No caso previsto no número anterior a TAP aceita e não repete exames complementares de diagnóstico, a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito do serviço competente, desde que o piloto dê à TAP, por escrito, o seu consentimento para esta ter acesso aos mesmos e desde que a entidade responsável pela segurança, saúde no local de trabalho as considere suficientes e actualizados.

4- A empresa assegurará, permanentemente, em condições de actuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas suas instalações no aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Competências dos médicos do trabalho**

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

- a)* Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais aos pilotos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;
- b)* Vigiar a adaptação dos pilotos ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissional, quando for caso disso;
- c)* Aconselhar os responsáveis pelos serviços e os pilotos na distribuição e reclassificação destes;
- d)* Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene dos locais de trabalho e instalações anexas, em conjunto com os técnicos de segurança no trabalho;
- e)* Prestar assistência urgente às vítimas de acidentes de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho; fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;
- f)* Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando conselhos sempre que necessários ou solicitados pelos tripulantes, bem como promovendo a realização de cursos regulares de primeiros socorros e segurança no trabalho;
- g)* Colaborar com os competentes órgãos representativos dos pilotos e com quaisquer serviços da empresa que solicitem tal colaboração, sem prejuízo das atividades essenciais do serviço de medicina do trabalho;
- h)* Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal contra doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direcção-Geral da Saúde.

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a)* do número 1, são realizados anualmente exames médicos aos pilotos com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais pilotos.

3- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no piloto e vigiar a sua saúde.

4- O médico do trabalho, sempre que a saúde do piloto o justifique, pode encurtar a periodicidade do exame.

5- Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do piloto seja incompatível com a atividade de voo, este deverá ser devidamente informado pelo médico, por escrito.

6- Se o estado de saúde do piloto, na opinião fundamentada do médico do trabalho, o inibir para a atividade de voo, definitivamente ou por um período superior a 21 dias, ou até que seja efetuada uma intervenção médica apropriada, o médico do trabalho informará o piloto e a junta médica, regional ou central, que tenha sido responsável pela emissão do certificado médico utilizado para a emissão ou revalidação da licença de voo do piloto.

7- Sem prejuízo da obrigação de comunicação prevista no número anterior, os dados médicos existentes na medicina do trabalho e no Centro de Medicina Aeronáutica não serão cruzados sem o consentimento escrito do piloto.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Exclusão de competência dos médicos do trabalho**

1- No âmbito das suas actividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

- a)* Na fiscalização das ausências dos pilotos, independentemente do motivo que as determinou;
- b)* Como peritos da empresa em processos judiciais nos casos suscetíveis de determinar indemnização aos pilotos, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos pilotos.

2- Os exames médicos para concessão ou revalidação de certificados de voo são da competência de entidade para o efeito legalmente designada, cabendo ao piloto a escolha do centro médico onde tais exames serão efetuados, no quadro definido por aquela entidade.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Seguros de valores a cargo**

A empresa segura os fundos de maneo postos à guarda do piloto e para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### Regulamentação

1- São parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes, os seguintes regulamentos:

- a) Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA);
- b) Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT);
- c) Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRGS);
- d) Regulamento de Bases Operacionais (RBO);
- e) Regulamento de Recurso à Contratação Externa (RRCE).

2- Por acordo entre as partes podem ser integrados no acordo de empresa outros regulamentos sobre matérias específicas.

3- A TAP pode promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Efetivos e quadros de pessoal

O número de pilotos ao serviço da empresa não será inferior ao necessário para a respetiva atividade, cumprindo esta as suas obrigações.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Facilidades de passagens

Os pilotos beneficiam das facilidades de passagens que resultem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula penal

1- Sempre que o SPAC detete um eventual incumprimento, por parte da empresa, às normas estabelecidas no Acordo de empresa, notifica a TAP para que, no prazo de 5 dias úteis, seja formada uma comissão paritária com vista à determinação da existência de um incumprimento e das suas características, designadamente a reiteração e gravidade.

2- Caso a comissão paritária não chegue a uma deliberação ou não se realize a constituição da comissão paritária por motivo imputável à TAP, cada uma das partes pode tomar as iniciativas que considere necessárias para tutelar as suas pretensões.

3- Os incumprimentos imputáveis à empresa determinados por decisão arbitral ou judicial são parametrizados, com recurso a unidades de contagem, nos termos seguintes:

- a) Por cada decisão arbitral ou judicial: 10 unidades de contagem. O apuramento dos incumprimentos será realizado no final de cada ano civil e, caso existam diversas decisões arbitrais ou judiciais sobre a mesma matéria e que abranjam um ou uma pluralidade de trabalhadores, serão contabilizados como apenas um;
- b) Por cada reincidência de incumprimento que ocorra, de forma consecutiva ou interpolada, após o décimo quinto dia de notificação da decisão: 20 unidades de contagem;
- c) Para efeitos de apuramento de reincidência de incumprimento, consideram-se todos os incumprimentos que incluam no todo ou em parte o mesmo conjunto de normas violadas em incumprimentos anteriores;
- d) As unidades de contagem relevam para o ano civil em que ocorra o incumprimento, que lhes dê origem.

4- No final de cada ano civil são apuradas as unidades de contagem, que relevam para uma penalização pecuniária, paga a título de compensação a cada piloto do SPAC, com vencimento a 31 de março seguinte ao do ano apurado.

5- A penalização será apurada nos seguintes termos:

- a) Mais de 800 unidades de contagem num ano civil: Montante equivalente a  $0,25 \times VB$  da categoria de comandante por cada piloto da TAP, associado do SPAC a 31 de dezembro desse mesmo ano;
- b) Mais de 1000 unidades de contagem num ano civil: Montante equivalente a  $0,5 \times VB$  da categoria de comandante por cada piloto da TAP, associado do SPAC a 31 de dezembro desse mesmo ano;

c) O *VB* a que fazem referência as alíneas a) e b) corresponde ao que estiver em vigor após as atualizações salariais que retroajam a 1 de janeiro desse mesmo ano e que consta da tabela número A3.1 do anexo 3 deste regulamento. O valor total anual não pode exceder 0,5 do *VB*.

6- Após o apuramento previsto no número anterior e efetuado o devido pagamento, o contador de unidades do ano apurado é encerrado.

7- A contabilização de unidades de contagem apenas se inicia a partir a partir de 1 de janeiro de 2024, apenas se reportando a valores a partir de 1 de janeiro de 2025.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Carácter globalmente mais favorável do presente AE**

As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Disposições transitórias**

1- São exclusivamente aplicáveis aos pilotos filiados no SPAC ou que estejam abrangidos pelo presente AE por a ele terem aderido nos termos do número 5 da cláusula 1.<sup>a</sup> do cláusulado geral do AE, os direitos concedidos pelas seguintes cláusulas:

a) A venda de dias de férias e folgas ao abrigo das cláusulas 13.<sup>a</sup>-B do RRRGS, mantendo-se a aplicação da cláusula 13.<sup>a</sup>-A, para além do limite nela estabelecido;

b) O pagamento dos dias de ausência, no âmbito do previsto no número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup> do presente cláusulado geral, no que respeita aos barotraumatismos;

c) A possibilidade de substituir dias de faltas injustificadas por dias de férias, no âmbito da cláusula 33.<sup>a</sup> do presente cláusulado geral do AE;

d) As compensações previstas na cláusula 52.<sup>a</sup> do presente cláusulado geral do AE;

e) A compensação prevista na cláusula 3.<sup>a</sup> do RRCE.

2- As prestações previstas no número anterior apenas são devidas aos pilotos que, na data do facto que torna exigível o direito, estejam filiados no SPAC ou estejam abrangidos pelo presente AE por a ele terem aderido nos termos do número 5. da cláusula 1.<sup>a</sup> do cláusulado geral do AE.

3- Mantém-se em vigor, até serem revistos, os seguintes protocolos:

a) Acesso, Utilização e Manuseamento dos Dados e Parâmetros dos Registadores de Voo, de 27 de julho de 1999;

b) Protocolo de Proteção na Doença para Pilotos com TSU Reduzida, de 3 de maio de 2017.

4- O disposto no número 5 da cláusula 52.<sup>a</sup> só produz efeitos de penalização pecuniária a partir de 2025, relativamente aos incumprimentos do ano de 2025, que serão alvo de avaliação e escrutínio por comissão de acompanhamento para o seu apuramento.

#### ANEXO 1

##### **Caracterização das categorias profissionais**

1- Profissões - Os tripulantes objeto deste AE agrupam-se na profissão de piloto.

2- Categorias - A profissão referida no número 1 subdivide-se nas seguintes categorias:

a) Comandante: É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando;

b) Oficial piloto: É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto.

3- Senioridade: Aos comandantes com 15 anos de antiguidade de serviço e 10 anos de efetivo serviço na função de piloto em comando em aviões de reação, e aos oficiais pilotos, com 10 anos de efetivo serviço de voo nas respetivas funções, é atribuído o título honorífico de sénior.

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

*Luís Manuel da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *i*) do número 1 do artigo 14.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 16.º dos referidos estatutos.

*Mário Rogério Carvalho Chaves*, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *i*) do número 1 do artigo 14.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 16.º dos referidos estatutos.

Pelo SPAC - Sindicato dos Piltotos da Aviação Civil:

*Tiago Grácio de Faria Lopes*, na qualidade de presidente, nos termos dos artigos 79.º, número 1, alínea *e*) e 85.º, número 1, alínea *a*), dos estatutos do SPAC.

*Luís Miguel Marques Teodoro*, na qualidade vice-presidente, nos termos dos artigos 79.º, número 1, alínea *e*) e 85.º, número 1, alínea *a*), dos estatutos do SPAC.

## **Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA)**

### Cláusula 1.ª

#### **Âmbito**

O Regulamento de Admissões, Antiguidades E Acessos constitui a parte prevista no número 1 da cláusula 49.ª, do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

### Cláusula 2.ª

#### **Categorias e funções**

As categorias e as funções dos pilotos são as constantes, respetivamente, dos anexos números 1 e 2 ao presente regulamento.

### Cláusula 3.ª

#### **Definições**

1- «Promoção» - Passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto, ou seja, de oficial piloto a comandante.

2- «Avaliação para promoção» - Verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição de aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante para efeitos de promoção.

3- «Avaliação contínua» - Informação escrita, enviada pelo chefe de frota aos oficiais pilotos no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas respetivamente pelos comandantes e pelos verificadores.

4- «Progressão técnica» - Passagem de um equipamento de voo a outro de classificação superior.

5- «Restrição» - Perda temporária ou definitiva de qualidades físicas, comprovada por relatório médico da entidade aeronáutica competente.

6- «Limitação» - Perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efetuadas por verificadores diferentes.

7- «Reconversão técnica» - Passagem de um equipamento de voo de uma determinada classe para uma classe inferior (movimento descendente), quando derivada das necessidades operacionais da empresa.

8- «Largada conjunta» - Data da 1.ª largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de qualificação e que é extensível aos restantes pilotos do mesmo curso.

9- «Período mínimo obrigatório (PMO)» - Período de tempo que antecede um acesso, contado a partir da data do início do curso de qualificação, durante o qual o piloto terá que permanecer nesse equipamento.

10- «Transição» - Passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual ou, por opção do piloto, para outro de classe inferior.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade dos pilotos**

A antiguidade dos pilotos está sujeita ao regime das cláusulas seguintes em função da data de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade dos pilotos admitidos até 30 de junho de 1993, inclusive**

1- A antiguidade dos pilotos admitidos até 30 de junho de 1993, inclusive, é considerada sob os seguintes aspetos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2- A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do 1.º curso de voo e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal de terra.

3- A antiguidade de serviço é contada a partir da data de início do 1.º curso de qualificação para a profissão, ao serviço da empresa, e desde que seja obtida aprovação.

4- Para os elementos oriundos de um mesmo curso geral considera-se a data conjunta do início do 1.º curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa; essa data é a do 1.º curso de qualificação que para esses elementos se tenha realizado, independentemente do tipo de equipamento.

5- Sem prejuízo das situações ocorridas até 15 de março de 1985, entende-se que só farão parte do mesmo curso geral, os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 60 dias contados a partir da data do início da instrução dada à 1.ª turma.

6- Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a 30 dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a TAP estabeleça contratos para esse fim.

7- Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a 30 dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e o SPAC ou todos os pilotos que possam efetivamente ser afetados.

8- Os contratos referidos na parte final do número 6, são apenas os contratos celebrados diretamente entre a TAP e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecem e mantendo-se uma escala corrida.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade dos pilotos admitidos após 30 de junho de 1993**

1- As antiguidades dos pilotos admitidos ou a admitir após 30 de junho de 1993 é considerada nos seguintes aspetos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço.

2- A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do 1.º curso de qualificação e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal de terra.

3- A antiguidade de serviço é contada a partir da data de largada conjunta proveniente do 1.º curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa.

4- Nos casos de a admissão na empresa ou na profissão de piloto se processar decorridos mais de seis meses sobre a data do fim do curso de qualificação referido nos números 2 e 3, as antiguidades de companhia e serviço são contadas a partir da data de celebração do contrato de trabalho ou da admissão na profissão de piloto, sempre sem prejuízo da antiguidade de companhia já adquirida pelos pilotos oriundos do quadro do pessoal da empresa.

5- Aos elementos oriundos de um mesmo curso será marcada uma data conjunta para início do 1.º curso de qualificação para a profissão; essa data será a do 1.º curso de qualificação que para esses elementos se realizar, independentemente do tipo de equipamento.

6- Sem prejuízo das situações ocorridas até à data da entrada em vigor do presente regulamento, entende-se que farão parte do mesmo curso os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar no prazo de 60 dias contados a partir do início de instrução dada à primeira turma.

7- Nos casos em que, por razões não imputáveis aos formandos, a largada conjunta dos pilotos oriundos de determinado curso ocorrer em data posterior à data de largada conjunta de pilotos oriundos de um curso posterior, a antiguidade de serviço dos pilotos oriundos do curso anterior, será contada a partir do dia imediatamente anterior ao dia da largada conjunta dos pilotos oriundos do curso subsequente.

8- Para os pilotos que, por razões não imputáveis aos formandos, sejam admitidos na empresa mais de 6 meses após a data do fim do curso de qualificação, as antiguidades de companhia e de serviço são contadas nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.

9- Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a 30 dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a TAP estabeleça contratos para esse fim.

10- Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a 30 dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e o SPAC ou todos os pilotos que possam efetivamente ser afetados.

11- Os contratos referidos na parte final do número 9, são apenas os contratos celebrados diretamente entre a TAP e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecem e mantendo-se uma escala corrida.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Escalonamento na categoria

1- A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na antiguidade de serviço.

2- Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida pela classificação obtida no respetivo curso de acesso à categoria ou concurso de admissão, se aquele não tiver lugar.

3- Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, será mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de companhia; se a igualdade ainda se mantiver, será mais antigo o de maior idade.

4- Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado, por qualquer motivo que não seja imputável ao piloto, no acesso à categoria de comandante, será escalonado em último lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso; no caso de haver diversos elementos atrasados respeitar-se-ão, quanto a estes, as normas gerais de escalonamento.

5- No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam imputáveis, a sua antiguidade para efeitos de progressão técnica e de designação do comandante de serviço, em serviços de voo reforçados, é aferida pela dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas gerais de escalonamento.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- A admissão de pilotos faz-se pela categoria de oficial piloto, de entre os candidatos apurados nos exames de seleção exigidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela autoridade aeronáutica competente.

2- A fixação das condições e respetivos requisitos, da competência da TAP será objeto de parecer prévio do SPAC, a ser dado no prazo de 10 dias úteis.

3- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos, na altura da inscrição.

4- Durante o concurso de admissão, o SPAC, a seu pedido terá acesso aos processos de avaliação, nos termos do artigo 88.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD).

5- Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na empresa, são qualificados indiferentemente, conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de *narrow body*, de harmonia com o anexo 3 ao presente regulamento.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Condições preferenciais

1- No recrutamento dos candidatos a pilotos, a empresa observará a seguinte ordem de preferências, no caso de igualdade de classificação:

a) Pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou superior, reconhecida pela entidade aeronáutica competente, que sejam trabalhadores da empresa;

b) Candidatos externos, possuidores da mesma licença, que já tenham sido considerados aptos em concursos de admissão;

c) Outros candidatos externos, possuidores da mesma licença.

2- As preferências estabelecidas no número anterior constarão obrigatoriamente do regulamento dos concursos.

3- Os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a respetiva retribuição fixa durante o período de formação exceto se a retribuição atribuída aos candidatos do exterior for superior, caso em que será esta a devida.

4- Os candidatos referidos no número anterior manterão ainda:

a) A antiguidade de companhia;

b) A categoria, funções e estatuto anteriores, enquanto não forem admitidos na profissão.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento externo**

Quando a empresa pretender admitir pilotos informará previamente o SPAC, com uma antecedência razoável, relativamente à fixação e divulgação das condições do concurso, com o objetivo de este divulgar, entre os seus associados, a intenção deste recrutamento.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Período de preparação e compensação de encargos com a formação profissional**

1- Considera-se como período de preparação o tempo necessário à formação de um piloto.

2- O contrato de trabalho dos pilotos admitidos do exterior inicia-se com a sua largada individual.

3- Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional, os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa, uma vez admitidos, a sua atividade profissional durante, no mínimo, três anos a contar da data da sua largada.

4- Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição das importâncias despendidas pela empresa com a sua preparação.

5- Se a desobrigação se verificar após a prestação de dois anos de serviço, a importância a restituir será reduzida proporcionalmente ao tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Acesso à função de co-pilotos com funções de comando em cruzeiro**

1- A nomeação para a formação de co-pilotos com funções de comando em cruzeiro é feita por ordem decrescente de antiguidade de categoria de oficial piloto.

2- O desempenho destas funções depende do aproveitamento em curso específico para o seu exercício.

3- Em operações com reforço simples de oficial piloto, as funções de comando em cruzeiro no serviço de voo serão exercidas pelo oficial piloto mais antigo (antiguidade de serviço) dos qualificados, por delegação do comandante do serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento do quadro de comandantes**

As vagas de comandantes serão preenchidas por oficiais pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Acessos**

O acesso dos pilotos processa-se através da promoção a comando e da progressão técnica ou transição.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Impedimento ao acesso**

Consideram-se impedimento para a promoção, progressão técnica ou transição a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de 24 meses a contar da data de início do curso, bem como a passagem prevista à situação de reforma por limite de idade durante o período dos 24 meses seguintes.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Processo de avaliação**

1- O presidente da comissão de avaliação é o piloto chefe, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão, da exclusiva competência da empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respetivas matérias.

2- O SPAC poderá fazer-se representar, nas reuniões da comissão, por um elemento com o estatuto de observador, e este pode consultar o processo de avaliação.

3- Do processo de avaliação constam obrigatoriamente e por escrito os seguintes elementos:

*a)* Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos 48 meses, em relação à data de início da reunião da comissão;

*b)* A informação escrita detalhada dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de 48 meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;

*c)* A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores de frota a que o piloto pertence;

*d)* Se necessário as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos 48 meses;

*e)* As informações constantes da avaliação contínua;

*f)* O processo individual do piloto.

4- A avaliação é válida por dois anos contados a partir do início do processo de avaliação, exceto se, entretanto, ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

5- No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado dos motivos para a nova avaliação.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Candidatos à avaliação**

1- Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as seguintes condições:

*a)* Mínimo de quatro anos como oficial piloto no exercício efetivo das funções inerentes a esta categoria;

*b)* Experiência mínima de voo igual ou superior a 3000 horas, das quais 2000 na função de co-piloto em equipamento de voo da empresa;

*c)* Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação;

*d)* Fluência da língua portuguesa, oral e escrita.

2- O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas e por forma a procurar integrar todos os elementos com a mesma antiguidade de serviço.

3- Os pilotos nomeados para avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo de inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito no prazo de 15 dias após a publicação da nomeação.

4- A condição prevista na alínea *a)* do número 1 pode ser dispensada pela empresa sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes, aplicando-se nesse caso as normas do escalonamento na categoria.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Resultado do processo de avaliação**

1- A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação, individualmente aos avaliados, no prazo de 15 dias após o encerramento do respetivo processo, através de documento escrito.

2- Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, por convocação por carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio por ele indicado à empresa, comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3- Só findo o prazo da reclamação sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma o resultado do processo de avaliação pode ser tornado público.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Reclamações

1- Os pilotos que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais, poderão reclamar para o piloto chefe dos resultados da avaliação, no prazo de 21 dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SPAC.

2- Para apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo piloto chefe que presidirá, pelo chefe da frota e por dois comandantes por ele nomeados que não tenham feito parte da comissão de avaliação, podendo o SPAC fazer-se representar por um observador, caso o piloto interessado o solicite.

3- O piloto chefe, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DOV, para decisão.

4- Da decisão do DOV será dado conhecimento por escrito ao interessado e ao SPAC no prazo de 30 dias contados da receção da reclamação.

5- Não se encerrarão as nomeações enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Nomeação para cursos de comando

1- As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup> deste regulamento.

2- O acesso a comando processa-se a partir de um qualquer equipamento de voo.

3- A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita, indiferentemente e conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de *narrow body* a que alude o anexo 3, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de antiguidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Promoção a comandante

Serão promovidos a comandantes os pilotos que obtenham aproveitamento no curso e no estágio em linha exigidos para o acesso a comando.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Inaptidão para comando

1- Se o piloto não obtiver aproveitamento no curso de comando, só pode frequentar um segundo curso decorrido um período de dois anos e após uma nova avaliação.

2- Se o piloto não obtiver aproveitamento no 2.<sup>o</sup> curso de comando, fica definitivamente excluído de promoção.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Condições de aplicação

1- Para cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusulas referentes a progressão técnica, transição, reconversão técnica ou qualquer outra que refira prazos mínimos de permanência em qualquer tipo de equipa-

mento ou função, deverá a companhia publicar anualmente até 30 de novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, um período mínimo de três anos.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior, implica a não existência de períodos mínimos de permanência nos equipamentos ou funções, utilizando-se o critério de antiguidade na função para as respetivas nomeações.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Progressão técnica

1- As nomeações para qualquer progressão técnica fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

a) Não terem qualquer restrição ou limitação;

b) Possuírem no mínimo três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram.

2- A permanência referida na alínea b) do número 1 é contada desde o início do respetivo curso de qualificação.

3- A condição estabelecida na alínea b) do número 1 pode ser dispensada pela empresa, sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes.

4- Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o piloto tenha completado com aproveitamento o curso e o estágio em linha, respeitantes à nova qualificação.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Equipamentos para progressão

1- A progressão técnica dos pilotos é feita dos equipamentos de *narrow body* para equipamentos de *wide body*.

2- Se no planeamento estiverem previstas vagas de comando e desde que o processo de avaliação esteja concluído, a progressão dos co-pilotos, abrangidos pelas vagas consideradas nesse planeamento, ainda que estes sejam considerados aptos, não se efetuará, aguardando a sua promoção a comando.

3- Na situação prevista no número anterior, e caso o planeamento não seja cumprido, o piloto será colocado de imediato no equipamento que lhe competiria por escalonamento na categoria.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Transição

1- Para satisfação de necessidades operacionais, e de acordo com os parâmetros estabelecidos para cada equipamento e com a situação dos recursos disponíveis, designadamente excesso de pilotos, a empresa poderá promover a transição entre equipamentos de *narrow body* ou entre equipamentos de *wide body*, sendo nomeados os pilotos que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade; na falta de voluntários, a nomeação terá lugar por ordem crescente de antiguidade.

2- Na definição das necessidades e parâmetros a que se refere o número anterior, será ouvido o SPAC.

3- Os pilotos que renunciarem definitivamente ao acesso a equipamentos *wide body*, poderão optar pela transição entre equipamentos de *narrow body*, no momento que lhes competir.

4- A transição motivada por necessidades operacionais a que alude o número 1 dispensa o piloto de período mínimo obrigatório no equipamento para que transitou, bastando para efeitos da progressão técnica seguinte, bem como da transição prevista no número 5, a soma do período no conjunto dos equipamentos em que houve transição.

5- Os pilotos terão direito a transição para outro equipamento do mesmo grupo de ordenação em que se abra vaga, de acordo com o seu escalonamento na categoria, desde que, na data do início do curso de qualificação respetivo, possuam um mínimo de oito anos de permanência no equipamento em que se encontram, contados desde o início do curso de qualificação.

6- Para o mínimo de permanência exigido no número anterior contam os anos de permanência em equipamento extinto do mesmo grupo de ordenação.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Reconversão técnica

1- A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, respeitadas as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2- A empresa promoverá a reconversão dos pilotos, sendo nomeados os que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade (do mais antigo para o mais moderno). Na falta de voluntários, a nomeação será feita por ordem inversa.

3- Na definição dos parâmetros a que se refere o número 1 o SPAC será consultado.

4- Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, exceto a que seja voluntária, a progressão técnica obedecerá ao critério de antiguidade na função, contando para efeitos do período mínimo obrigatório a soma do período de tempo em que o piloto esteve afeto aos dois equipamentos.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Extinção de equipamento

1- Considera-se que um equipamento está extinto na operação da empresa, no momento em que for concluído o último voo por ele realizado ao seu serviço.

2- Para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a empresa tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo de equipamento em extinção, antes de iniciar qualquer movimentação.

3- Os pilotos pertencentes a equipamentos cuja extinção esteja decidida e com efetivação planeada deverão ser nomeados para reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função daquela extinção e exercer quanto a elas as opções que lhes couberem.

4- No caso de a extinção do equipamento ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo de ordenação, os pilotos do equipamento a extinguir bem como os pilotos em excesso do outro ou dos outros equipamentos do mesmo grupo de ordenação, serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituto, sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si.

5- Não obstante o disposto nos números anteriores os pilotos pertencentes a equipamentos em extinção manter-se-ão nesses equipamentos, por ordem crescente de antiguidade, ou seja, serão nomeados primeiro os voluntários obedecendo ao critério do mais antigo para o mais moderno; caso não haja voluntários serão nomeados por ordem inversa, na medida do necessário à continuidade da operação, até que se efetive a extinção nos termos previstos no número 1; a alteração da época anunciada no número 2 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a empresa obrigada a fazer tantos cursos quanto os necessários para garantir aqueles direitos, salvo o acordo escrito dos pilotos envolvidos.

6- Os pilotos com idade igual ou superior a 57 anos poderão optar pela permanência no equipamento em extinção, renunciando à promoção, reconversão, progressão técnica ou transição, sem prejuízo de quaisquer direitos adquiridos.

7- Os pilotos referidos no número anterior passarão à situação de pré-reforma na data de extinção efetiva do equipamento, nas condições estabelecidas no número 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> («pré-reforma») do Regulamento De Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a TAP para o exercício de funções em terra.

8- Os pilotos dos equipamentos em extinção que não obtiveram aprovação no curso para que sejam nomeados, terão oportunidade de nova opção, para o mesmo ou para outro equipamento, sempre com respeito pelas necessidades operacionais pelas restantes opções e pelo escalonamento na categoria.

9- No caso de não obterem aprovação no segundo curso previsto no número anterior, os pilotos serão retirados de serviço de voo, passando a situação de pré-reforma nas condições estabelecidas no número 2 da cláusula 18.<sup>a</sup> («pré-reforma») do RRRGS, sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a TAP para o exercício de funções em terra.

10- Para efeitos desta cláusula, entende-se que, em cada momento, um piloto pertence a um equipamento em extinção quando, nesse momento, esteja ao serviço nesse equipamento, ainda que, para continuar nele tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Planeamento**

1- A empresa publicará anualmente até 30 de novembro um planeamento cobrindo, por anos civis, o período mínimo a que alude a alínea *b*) do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> (período mínimo obrigatório de permanência no equipamento).

2- Deste planeamento constarão, em cada um dos anos, a frota prevista e o respetivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e equipamento.

3- O planeamento relativo ao primeiro ano conterà ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

4- Após a publicação do planeamento referido no número 1, os pilotos manifestarão no prazo de 30 dias as suas opções, relativamente ao 1.º ano, nos termos da cláusula 30.<sup>a</sup>

5- Terminado o prazo para o exercício das opções, a empresa publicará o plano de formação e as nomeações para os cursos a ministrar no primeiro ano do planeamento.

6- O plano de formação a que se refere o número anterior deverá conter todos os cursos de acesso a comando, progressão técnica e ou reconversão resultantes da movimentação de quadros previstos.

7- Se as datas de início dos cursos planeados para o primeiro ano sofrerem alterações ou o curso for cancelado, os pilotos nomeados não poderão ser prejudicados por esse facto, no que respeita ao período mínimo obrigatório:

*a*) Anterior ao curso que seja antecipado - O período mínimo do piloto nomeado para o curso antecipado é encurtado em período igual à antecipação;

*b*) Posterior ao curso que seja atrasado - O período mínimo do piloto após o acesso ao curso atrasado é encurtado em período igual ao atraso.

8- Sempre que o planeamento referido no número 1 cubra um período inferior ao nele estabelecido, o período mínimo dos pilotos nomeados para os cursos a que aludem os números 5 e 6 será diminuído do mesmo tempo.

9- Se não for publicado o planeamento referido no número 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, não será exigido ao piloto o período mínimo obrigatório; a empresa fará todas as nomeações obedecendo ao escalonamento na categoria, ou seja, dos mais antigos para os mais modernos.

10- As alterações de planeamento do 1.º ano, resultantes da entrada de novos equipamentos ou cancelamento de cursos, implica o exercício de nova opção dos pilotos prejudicados.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Opções**

1- As opções a que alude o número 4 da cláusula anterior têm de ser manifestadas por escrito no prazo aí fixado, podendo consistir em:

*a*) Opção pelo acesso que lhe competir em função da antiguidade;

*b*) Opção por determinado equipamento e ou curso publicado;

*c*) Opção por determinado equipamento e ou curso que possa resultar dos publicados;

*d*) Opção pela permanência na função/equipamento em que se encontra.

2- O piloto pode manifestar, em simultâneo, mais do que uma opção, assim como optar por vários equipamentos e ou cursos devendo em qualquer dos casos ordená-las sempre por prioridade; a movimentação do piloto fica confinada às opções que indicou, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Respeitando o disposto no número anterior, a nomeação para vagas em aberto, em execução do plano de formação a que aludem os números 3 a 6 da cláusula anterior, é feita por escalonamento na categoria, começando dos mais antigos para os mais modernos.

4- Se da aplicação dos números anteriores não resultar o preenchimento de todas as vagas, serão nomeados para as vagas remanescentes e por ordem do mais moderno para o mais antigo na categoria os pilotos que reúnam os requisitos mínimos exigidos.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Suspensão de curso por facto não imputável ao piloto**

1- A suspensão de cursos de promoção a comando, progressão técnica ou outros previstos no RAAA, por decisão da TAP, por facto não imputável ao piloto, que tenha determinado o não aproveitamento da formação

já iniciada, implica que a nomeação para os cursos subsequentes, após a cessação da suspensão, obedeça às seguintes regras especiais:

*a)* Caso o piloto tenha manifestado a sua preferência por equipamento para o qual a formação já iniciada tenha posteriormente sido suspensa, deve a respetiva vaga ser preenchida prioritariamente por esse piloto;

*b)* Caso o piloto tenha manifestado a opção por diferente equipamento/função, a prioridade estabelecida na alínea anterior cessa, devendo a nomeação obedecer às regras da cláusula 30.<sup>a</sup> deste regulamento.

2- Os pilotos já em processo de formação que seja suspensa nos termos do número 1, terão prioridade nas vagas em planeamento que surjam em momento subsequente, em relação aqueles que não tenham manifestado a preferência para formação no momento em que a formação suspensa teve início, apenas o manifestando em momento posterior, ainda que sejam mais antigos, de acordo com a regra da alínea *a)* do número anterior.

3- A prioridade prevista no número anterior não se aplica a pilotos que, muito embora tenham manifestado preferência para o planeamento divulgado, não tenham chegado a dar por iniciado o processo de formação.

4- Relativamente aos pilotos cuja formação foi suspensa, nos termos do número 1 e abrangidos pela prioridade prevista na respetiva alínea *a)*, o preenchimento das vagas deve iniciar-se pelos pilotos cujo curso de formação foi primeiramente suspenso.

5- Se o piloto cuja formação foi suspensa nos termos do número 1 optar por declinar o acesso a novas vagas em planeamento, tal como disposto número 2, a sua eventual progressão em momento posterior deixará de ser regulada pela presente cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1- Mantém-se o regime transitório de valorização na admissão e escalonamento na TAP decorrente da decisão da empresa de cancelar as ações de formação, já em curso, para os pilotos cujos contratos de trabalho cessaram por via do processo de reestruturação, realizado em 2020 e em 2021.

2- Para efeitos do número anterior consideram-se abrangidos os pilotos:

*a)* Que tendo cessado, por acordo de revogação, o respetivo contrato de trabalho com a TAP, no âmbito do processo de reestruturação realizado em 2021, até 31 de julho de 2021, tenham sido contratados pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA na sequência e por efeito desse acordo de revogação, e nesta se tenham mantido ininterruptamente em funções;

*b)* Cujo contrato de formação terminou sem que tivesse havido admissão na TAP, durante o ano de 2020.

3- Os pilotos referidos na alínea *a)* do número 2 têm um fator de valorização da experiência pelo exercício de funções de piloto na TAP, em futuros processos de admissão de oficiais pilotos na empresa;

4- A TAP obriga-se a só admitir oficiais pilotos na sequência de concursos lançados para o efeito e a incluir no respetivo regulamento um fator de valorização de 15 pontos para os pilotos da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA referidos na alínea *a)* do número 2.

5- Os pilotos candidatos beneficiários do fator de valorização previsto na alínea anterior terão ainda a garantia de que, no âmbito desses concursos e em igualdade de circunstâncias com outros candidatos que não estejam abrangidos pelo previsto na alínea *a)*, terão preferência na admissão na TAP.

6- O desempate entre pilotos abrangidos pela alínea *a)* do número 2 quando necessário, será feito pela data do acordo de revogação do contrato com a TAP prevalecendo o acordo de revogação mais antigo.

7- As partes obrigam-se a rever o fator de valorização sempre que os critérios e a pontuação dos mesmos sejam diferentes dos utilizados nos últimos concursos, quando exista alteração substancial dos mesmos, que ponha em causa o espírito descrito e regulado neste ponto.

8- O disposto na presente cláusula aplica-se até 31 de dezembro de 2024.

9- Para efeitos dos concursos para contratação de oficiais piloto de aviação comercial lançados pela TAP em fevereiro e março de 2023:

*a)* Os pilotos referidos na alínea *a)* do número 2, que venham a ser admitidos na TAP, beneficiarão, para lá do fator de valorização, da atribuição imediata, após o previsto na cláusula 8.<sup>a</sup> da subcategoria de OP3;

*b)* Os pilotos referidos na alínea *b)* do número 2, que venham a ser admitidos na TAP, beneficiarão, após o previsto na cláusula 8.<sup>a</sup> da subcategoria de OP2.

10- Relativamente aos pilotos cuja formação foi suspensa, nos termos da alínea *b)* do número 2 da presente cláusula e abrangidos pela prioridade prevista na alínea *a)* do número 1 da cláusula anterior, o preenchimento das vagas deve obedecer ao critério da antiguidade de serviço entre aqueles para cada equipamento/função.

## ANEXO 1

**Categorias**

Profissões - Os tripulantes objeto deste regulamento agrupam-se na profissão de piloto.

1- Pilotos admitidos até 30 de abril de 2010:

a) Categorias - A profissão de piloto subdivide-se nas seguintes categorias:

i) Comandante - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando;

ii) Oficial piloto - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto; esta categoria subdivide-se nas seguintes subcategorias:

(a) Oficial piloto 3 (\*);

(b) Oficial piloto 2 (\*\*).

(\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a dois anos.

(\*\*) Com antiguidade de serviço inferior a dois anos.

2- Pilotos admitidos após 30 de abril de 2010:

a) Categorias - A profissão de piloto subdivide-se nas seguintes categorias:

i) Comandante - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando;

ii) Oficial piloto - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de co-piloto; esta categoria subdivide-se nas seguintes subcategorias:

(a) Oficial piloto 3 (\*);

(b) Oficial piloto 2 (\*\*);

(c) Oficial piloto 1 (\*\*\*)).

(\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a quatro anos.

(\*\*) Com antiguidade de serviço igual ou superior a dois anos e inferior a quatro anos.

(\*\*\*) Com antiguidade de serviço inferior a dois anos.

## ANEXO 2

**Definição de funções**

1- Piloto em comando: Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando numa aeronave será responsável perante a empresa pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:

a) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;

b) O cumprimento dos regulamentos internacionais e nacionais e das normas internas da empresa;

c) A representação desta, quer em território nacional, quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontra não exista representante legal da mesma;

d) A tomada de decisão sobre o conjunto de ações e decisões necessárias à execução do voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases do voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente radioelétricos e eletrónicos de comunicações e navegação; o controlo (através do supervisor de cabina ou chefe de cabina) do nível de assistência aos passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;

e) O exercício de poderes de direção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

2- Co-piloto: Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto em comando na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, em todas as prerrogativas na função de piloto em comando por impedimento daquele ou por delegação e sob a sua responsabilidade.

## ANEXO 3

**Ordenação dos equipamentos**

1- *Narrow body* (NB): A319/A320/A321.

2- *Wide body* (WB): A330.

3- Os equipamentos de *narrow body* e os de *wide body* são considerados, respetivamente e entre si, equivalentes para efeitos de acesso e reconversão técnica.

4- Se a empresa adquirir novos equipamentos, não incluídos neste anexo, consultará o SPAC quanto ao respetivo posicionamento no conjunto da frota TAP.

**Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT)**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Objeto**

1- O Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT) tem por objeto a atividade profissional dos pilotos da TAP, constituindo o previsto na alínea *b*) do número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> do acordo de empresa, dele fazendo parte integrante.

2- O presente regulamento, sem prejuízo da legislação aplicável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos pilotos da empresa.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Atividade dos pilotos**

O piloto exerce uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- Sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial, o regulamento aplica-se a todos os pilotos da empresa filiados no SPAC e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, de médio e longo-curso.

2- A TAP e o SPAC, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definem em conjunto os voos em que a aplicação do presente regulamento pode ser excecionada, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica; os voos excecionados constam, para cada época IATA, do ROV.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Agregado familiar**

1- Aos pilotos abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da TAP, são concedidos períodos de prestação de trabalho e/ou folgas a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resulte prejuízo manifesto para o serviço ou terceiros.

2- O disposto do número anterior só é aplicável a pedido de ambos os interessados.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Comissão de acompanhamento e processo de revisão**

1- As partes procedem à criação de uma comissão de acompanhamento responsável pela avaliação da execução do presente regulamento e por aferir necessidades de revisão do mesmo.

2- A comissão de acompanhamento é composta por elementos de ambas as partes, nos termos a definir em regulamento próprio.

3- Em caso de revisão do presente regulamento a TAP elabora um planeamento tipo, que envia ao SPAC para deteção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das dificuldades de implementação que suscite.

4- O acordo de revisão pode estabelecer uma data de entrada em vigor de modo a fazê-la coincidir com o início de uma época IATA ou de um novo ano civil em função das matérias constantes das normas revistas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Definições**

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

1- Alojamento adequado - Espaço destinado à habitação com quarto individual devidamente mobilado, provido dos meios próprios para descanso horizontal, sujeito a um mínimo de ruído, devidamente ventilado e com controlo individual de luminosidade e temperatura; na base é a residência do piloto e fora da base o hotel escolhido pela empresa;

2- Ano - Período de 12 meses que corresponde a 52 semanas consecutivas;

3- Ano civil - Período de doze meses que corresponde ao ano civil;

4- Base - Local onde a TAP tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela TAP e que conste do contrato de trabalho do piloto;

5- Base operacional - Local, diferente da base constante do contrato de trabalho do piloto e que serve de base à operação efetuada em regime de destacamento;

6- *Dead head crew* - Posicionamento ou deslocação, por avião, ao serviço da TAP, sem qualquer função a bordo;

7- Deslocação - É a transferência de um piloto, como passageiro, por qualquer meio de transporte, de um local para o outro, ao serviço da TAP, após ter finalizado um período de serviço;

8- Destacamento - Situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local;

9- Dia - Período de vinte e quatro horas que começa às zero horas locais da base;

10- Dia de folga - Período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 24 horas, gozado na base e assinalado como tal no planeamento;

11- Dia de ocupação - Dia ou fração do mesmo ao serviço da TAP, fora da base, por rotação ou série de voos;

12- Dia livre de serviço - Dia em que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao piloto não foi atribuído qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de trabalho no solo, ou qualquer outra atividade conexas com as funções de piloto;

13- Hora de apresentação - Hora indicada pela TAP para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro trabalho para que tenha sido nomeado ou convocado;

14- Hora local - A hora do local da base, até ao limite de 48 horas a contar da data da saída da zona horária desse local (hora de calções). Após decorridas 48 horas da partida dessa zona horária, considera-se a hora local de origem do voo;

15- Irregularidades operacionais - Alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis em tempo útil; excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais;

16- Mês - Período de quatro semanas consecutivas;

17- Movimento da aeronave no solo - Deslocação da aeronave do seu local de estacionamento, assistida por meios externos ou próprios, com os pilotos aos comandos, sem a execução de uma descolagem;

18- Noite local - período de oito horas compreendido entre as 22h00 e as 8h00, hora local;

19- Operações de *narrow body* (NB) - Serviços de voo efetuados em equipamentos *narrow body* conforme previsto no anexo 3 do RAAA;

20- Operações de *wide-body* (WB) - Serviços de voo efetuados em equipamentos *wide-body* conforme previsto no anexo 3 do RAAA;

21- Período crítico do ritmo circadiano - Período compreendido entre as 2h00 e as 6h00; numa faixa de três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base; ultrapassadas essas três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base para as primeiras 48 horas posteriores à partida da zona horária e, daí em diante, à hora local;

22- Período de descanso semanal - O período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 36 horas, incluindo obrigatoriamente duas noites locais consecutivas, seja na base ou fora desta, podendo neste período estar incluído um período de repouso; quando gozado fora da base, esse período de descanso semanal de 36 horas inicia-se imediatamente a seguir ao período de preparação relativo ao serviço de voo que posiciona o piloto fora da base;

23- Período de folga - Agrupamento de dias de folga com a duração mínima de 48 horas;

24- Período de repouso - O tempo livre de qualquer obrigação, em que o piloto tem a possibilidade de descanso em alojamento adequado, excluindo o período de preparação;

25- Período de preparação - Intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respetivamente; a sua duração será de 30 minutos e 15 minutos, respetivamente;

26- Período de serviço de assistência - Período de trabalho prestado na base ou base operacional do piloto, em local designado pela TAP, em que um piloto para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria e funções, estabelecidas neste acordo de empresa;

27- Período de serviço de voo - Período de serviço igual ao tempo de serviço de voo deduzido o tempo de *debriefing*;

28- Período de trabalho noturno - Período de trabalho compreendido entre as 23h00 e as 6h29 locais;

29- Período noturno de repouso - Período de repouso de oito horas consecutivas, entre as 22h00 e as 8h00 (hora local);

30- Posicionamento - Deslocação determinada pela TAP, por qualquer meio de transporte, de um piloto para um determinado local para iniciar um período de serviço;

31- Residência - Local do domicílio permanente do piloto;

32- Rotação - Conjunto de serviços com início e termo na base que inclua estadia fora da base;

33- ROV (Regulamento de Operações de Voo) - Manual editado pela Direção de Operações de Voo que contem o conjunto de normas legais e regulamentares aplicáveis às operações de voo;

34- Setor - Trajeto efetuado desde o momento em que a aeronave se desloca do seu local de estacionamento até ao local em que estaciona (de calços a calços [ATD a ATA]);

35- Semana - Período de sete dias consecutivos;

36- Semestre - Período de seis meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro semestre o período que abrange os meses de janeiro a junho, inclusive;

37- Série de setores - O conjunto de setores entre os quais não tenha havido período de repouso;

38- TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP Portugal);

39- Serviço de reserva de vinte e quatro horas - Período de dia de calendário atribuído como tal na escala mensal, através do qual o tripulante pode ser nomeado para substituir outro, já escalado ou não, para um período de serviço de voo, exceto na situação de avaliado, ou para um serviço de assistência;

40- Tempo de serviço de voo ou serviço de voo - Período que medeia entre a hora designada pela TAP para apresentação do piloto para executar um setor, série de setores, um ou vários movimentos da aeronave no solo, sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último setor ou movimento no solo;

41- Tempo de transição - Período entre serviços de voo, ou entre o fim do período de serviço de voo e um período ou dia de folga, ou entre o fim destes e o início de um serviço de voo, que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora de partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso;

42- Tempo de transporte - É o período de tempo correspondente à movimentação de um piloto, por meios de superfície, entre o seu alojamento adequado e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, que está excluído do posicionamento e da deslocação;

43- Tempo de voo (*block time*) - O período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores;

44- Tempo de trabalho - Período de tempo total em que o piloto desempenha ou está disponível para desempenhar, ao serviço da TAP, qualquer tipo de atividade que lhe tenha sido atribuída, no âmbito das suas funções estabelecidas neste acordo de empresa.

45- Trimestre - Período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março.

46- Tripulação mínima - É a tripulação fixada pela entidade aeronáutica competente para um serviço de voo e para cada tipo de equipamento.

47- Tripulação reforçada - Tripulação constituída por mais pilotos do que os exigidos pela certificação do avião e em que cada piloto pode deixar o seu posto e ser substituído por outro devidamente qualificado.

48- Voo com limitações técnicas (voo *ferry*) - Voos em que por deficiências técnicas não é permitido transportar carga ou passageiros.

49- Voo de experiência ou de ensaio - Voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes, para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade.

50- Voo de instrução - Voo destinado a instrução de pilotos nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor.

51- Voo de verificação - Voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos.

52- Voo noturno - Horas de voo realizadas entre as 23h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, considerando-se a hora do local em que o piloto se encontra aclimatizado.

53- Zona horária - Extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a 1/24 do globo terrestre e com uma extensão de 15.º de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

#### Cláusula 7.ª

##### Exceções aplicáveis aos cursos de qualificação ou de comando

1- As normas referentes às folgas não se aplicam, nos cursos de qualificação e de comando, durante a instrução teórica e de simulador.

2- As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador nem aos voos de instrução não comercializados.

3- Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de 7 horas e 30 minutos; se o curso se realizar na base o piloto tem direito ao gozo de folgas ao sábado e domingo; se o curso se realizar fora da base o piloto não poderá deixar de gozar períodos de descanso semanal.

4- Durante a formação em simulador o piloto não poderá deixar de gozar um período de descanso semanal após 5 sessões consecutivas de simulador ou em cada semana, o que acontecer primeiro.

5- Nos cursos que envolvam *slots*, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar o período de descanso semanal.

6- Na situação prevista no número anterior, o piloto gozará, no fim do curso, um período de folga com um número de dias igual ao produto do número de dias de trabalho, incluindo os dias da deslocação, por 0,4, arredondado para o inteiro mais próximo.

#### Cláusula 8.ª

##### Noção e conteúdo do trabalho

1- Considera-se trabalho:

a) Trabalho em voo, que inclui qualquer serviço de voo ordenado pela TAP, designadamente voos de linha, voos de instrução, de treino, *ferry* e ensaio, bem como voos de verificação ou em situação de *dead head crew*;

b) Trabalho no solo, que inclui qualquer outra tarefa ordenada pela TAP, nomeadamente a verificação, instrução e treino de simulador; o serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem atividade; as inspeções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho; as assistências; as situações de deslocação ou posicionamento através de meios de superfície; os seminários, refrescamentos ou quaisquer outras ações de formação no solo; bem como as deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais.

#### Cláusula 9.ª

##### Dia de trabalho

1- Entende-se por dia de trabalho o dia de calendário que inclui, no todo ou em parte, um período de trabalho, em voo ou no solo, ou um dia de ausência da base motivado por serviço.

2- A situação prevista na parte final do número anterior não prejudica o gozo do período de descanso semanal.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso

1- A TAP garante aos pilotos, sempre que se desloquem por motivo de serviço, alojamento adequado.

2- A escolha do hotel ou hotéis é feita pela empresa, que ouvirá o parecer prévio do SPAC, devendo o hotel, sempre que possível estar a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a 1 hora e 30 minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

## CAPÍTULO II

### Planeamento e escalas

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Planeamento mensal

1- O planeamento mensal é publicado e distribuído individualmente na sua totalidade por equipamento e estará disponível para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao início do mês respetivo.

2- Do planeamento mensal devem constar:

- a) O nome do piloto;
- b) A rota, a exposição à radiação ionizante respetiva de acordo com um modelo certificado, o destino e o horário de serviços de voo e simulador;
- c) Os acumulados mensais, trimestrais e anuais das horas voadas, da exposição à radiação ionizante e das horas creditadas aos pilotos (*duty*, *duty pay*, *block* e *block pay*);
- d) Os períodos de assistência e a respetiva numeração mensal e anual;
- e) Os períodos de folga, dias de folga e de férias;
- f) Os períodos de trabalho no solo, caso existam.

3- O SPAC dá a conhecer à TAP os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias no planeamento mensal.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Prestação de informação aos pilotos

1- Para além das informações constantes na cláusula anterior, a TAP disponibiliza, no prazo máximo de 18 meses, aos pilotos, através do Portal DOV ou outros meios similares, os seguintes elementos:

- a) Os valores médios mensais e acumulados de assistências dos pilotos por frota;
- b) Os valores médios dos dias de folga mensais e acumulados;
- c) Os períodos de folga e/ou dias de folga acumulados em atraso;
- d) Índices ou coeficientes de equidade dos planeamentos mensais referentes aos períodos de assistência e às rotas atribuídas.

2- O disposto na alínea d), pressupõe o acordo prévio entre a TAP e o SPAC sobre a definição dos índices ou coeficientes a utilizar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Variabilidade máxima dos tempos de serviço implícitos no planeamento

1- Sempre que se verifique que o tempo utilizado no planeamento do serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso é excedido, na prática, em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses de calendário consecutivos, considera-se que esse tempo é inadequado, tendo a TAP que o corrigir, obrigatoriamente, no prazo máximo de 45 dias, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumpriram o novo horário.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

## Cooperação TAP/SPAC

1- Para efeitos de monitorização da distribuição equitativa do trabalho (*block hours* e número de setores) por todos os pilotos, dentro de cada frota/função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado, a TAP deve prestar informação, nos seguintes termos:

a) A TAP envia ao SPAC, mensalmente, até ao dia 25 de cada mês:

Informação de carácter estatístico, agrupada por frota e função, referente ao mês anterior;

Informação de carácter estatístico, agrupada por frota e função, numa visão acumulada dos últimos 12 meses.

b) O conteúdo da informação prevista na alínea anterior é o seguinte:

Distribuição absoluta de *pairing days* por frota/função;

Distribuição relativa, face ao target individualizado, de dias de *pairing* por frota/função;

Distribuição absoluta de horas *block* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;

Distribuição absoluta de horas *duty* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;

Distribuição absoluta de horas *block pay* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;

Distribuição absoluta de horas *duty pay* por frota/função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;

Distribuição absoluta do número de assistências dos pilotos por frota/função;

Distribuição absoluta de dias de folga por frota/função;

Distribuição absoluta de dias de folga em atraso por frota/função;

Distribuição absoluta do total de horas *block* mensais efetuadas por piloto em voo com tripulação reforçada.

c) O ficheiro a enviar com a informação referida na alínea b) detalha também informação desagregada, para os seguintes indicadores:

*Total days* - Dias de calendário como tripulante efetivo (excluindo dias como aluno ou após saída de função);

*Crew available days* - Dias de disponibilidade do tripulante para atribuição de atividades, excluindo os dias ocupados com folgas, férias e ausências;

*Pairing crew needed* - Total de tripulantes necessários para garantir a operação em cada período (mensal ou anual conforme a análise);

*Pairing days* - Dias com *per diems*, excluindo trabalho como instrutor;

*Other activities* - Dias consumidos em treino, assistências, médicas, dias de instrutor e gabinetes;

*Not available* - Dias ocupados com folgas, férias e ausências;

*Crew target* - Número ideal de *pairing days* para cada tripulante, em função da sua disponibilidade. Obtém-se dividindo *pairing crew needed* por *crew available days*;

*Diff dec* - Diferença entre os *pairing days* que cada tripulante teve face ao *crew target* que idealmente teria.

d) Adicionalmente, é enviada pela TAP, mensalmente, até ao dia 30 de cada mês, informação do planeamento para o mês seguinte, aceitando-se que, por limitação de sistemas da TAP, esta informação se reveste apenas de carácter informativo e não vinculativo;

e) O conteúdo da informação prevista na alínea anterior traduz-se nos indicadores agregados referentes a:

Total mensal de horas *block* e *duty* planeadas por piloto, com frota/função;

Total mensal de dias de ocupação, dias de não ocupação e dias de assistência por piloto, com frota/função.

f) A TAP fornece ao SPAC, trimestralmente, os seguintes documentos relativos aos pilotos filiados no SPAC:

Registo dos tempos de trabalho das atividades no solo dos pilotos que exerçam funções na TAP para além das de voo;

Registo da equidade dos serviços de voo e de assistências;

Registo das violações ao acordo de empresa e legislação em vigor;

Registo de períodos e de dias de folgas em atraso;

Informação relativa às cláusulas 13.<sup>a</sup>, número 3 da 25.<sup>a</sup>, 28.<sup>a</sup>, 42.<sup>a</sup>, e número 3 da 43.<sup>a</sup>

g) A TAP fornece ao SPAC, mensalmente, os seguintes documentos relativos aos pilotos filiados no SPAC, em formato digital e processáveis informaticamente:

Planeamentos mensais;

Registo da atividade planeada e realizada;

Registo das horas realizadas em dias de folga programada.

2- As partes comprometem-se a reunir, sempre que alguma das partes o requeira, em sede de gabinete de acompanhamento a constituir, para que sejam analisadas eventuais dúvidas sobre a informação prestada ou a prestar nos termos do número 1, devendo, sempre que possível, o SPAC identificar previamente os pontos que pretende abordar nas reuniões.

3- O SPAC, querendo, e a fim de avaliar a metodologia utilizada pela TAP para recolher e agregar a informação a prestar nos termos do número 1, pode, a expensas suas e através de membros do sindicato, promover auditorias procedimentais, cujo realização deve ser acordada com a TAP, não podendo, em qualquer caso, afetar o normal funcionamento da empresa. Estas auditorias devem ser conduzidas em estrita obediência das regras do artigo 88.º do RGPD.

4- Toda a informação enviada ou, por qualquer outra forma acedida pelo SPAC, é propriedade da TAP, sendo partilhada com o SPAC em observância das regras do RGPD e apenas para possibilitar uma monitorização da distribuição equitativa de trabalho dos pilotos, não podendo ser distribuída, partilhada ou difundida a quaisquer outras entidades ou indivíduos, qualquer que seja o âmbito ou finalidades associados.

5- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a TAP poderá, em alternativa ao fornecimento da documentação referida nos números 1 e 2 anteriores, disponibilizar ao SPAC o acesso aos seus sistemas de planeamento e controlo, sem prejuízo de ser assegurada a prestação de toda a informação prevista nos mesmos.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios a observar no planeamento

1- A TAP providencia a distribuição equitativa do trabalho (*block hours* e dias de utilização) por todos os pilotos, dentro de cada frota/função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado.

2- Em cada período de sete dias consecutivos aos pilotos é atribuído e efetivamente gozado um período de descanso semanal, não podendo o seu gozo ser iniciado mais tarde do que as 12h00 do 6.º dia consecutivo.

3- O planeamento mensal só pode ser alterado por comum acordo entre o serviço operacional de escalas e o piloto, sem prejuízo das alterações que resultarem diretamente das nomeações decorrentes do serviço de assistência, bem como das faltas imputáveis aos pilotos.

4- As alterações a que se refere o número anterior não prejudicarão o planeamento mensal a partir do primeiro período ou dia de folga subsequente ao termo do serviço de voo ou rotação, e respetivo repouso, nem os serviços de voo planeados antes desse período ou dia de folga que não tenham sido prejudicados pelas referidas alterações.

5- Sempre que da utilização de um período de assistência resulte a anulação de um período de folga, o piloto tem o direito de declarar inamovíveis e invioláveis dois períodos de folga subsequentes já publicados, desde que o faça por escrito.

6- A TAP avalia, através dos sistemas adequados e com a colaboração do SPAC, o grau de fiabilidade do planeamento das operações de voo, com vista ao aperfeiçoamento permanente do mesmo, de acordo com as necessidades do transporte aéreo por si desenvolvido, do aumento de produtividade de todos os recursos neste envolvidos e da qualidade da prestação de trabalho do pessoal navegante.

7- Os voos não programados são realizados com recurso aos pilotos em serviço de assistência; só não havendo pilotos nesta situação, ou tratando-se de um voo especial, que obrigue a nomeação pelo chefe de frota nos termos da regulamentação interna aplicável, é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes pilotos.

8- *Split duty* - Operação que contemple intervalos entre setores superiores a 3 (três) horas:

a) Salvo a autorização prévia do SPAC, a TAP compromete-se não planear qualquer operação deste tipo, bem como a não utilizar qualquer «*pairing*» semelhante a esta caracterização;

b) Em caso de irregularidade operacional ou substituição de equipamento que venha eventualmente acarretar a situação prevista na alínea anterior, a TAP deve obter o acordo do piloto e informar o SPAC nas 48 horas subsequentes à obtenção do referido acordo.

9- No planeamento mensal publicado, o limite máximo tempo de voo atribuído ao piloto é o seguinte:

a) Frota A320 - 75 horas (*block time*);

b) Frota A330 - 80 horas (*block time*).

10- Para efeitos dos limites do número anterior não é considerado o tempo de atividade em simulador na função de instrutor ou de verificador.

11- Não pode ser planeada qualquer sessão ou sessões consecutivas de simulador após os períodos de férias atribuídos aos pilotos, tendo de ser realizado trabalho em voo ou outro trabalho no solo antes da folga que precede a sessão ou sessões de simulador.

12- A operação de longo-curso operada pela frota *narrow body* é integralmente planeada aos pilotos com qualificação ETOPS.

13- Excecionam-se do número anterior as nomeações de assistência, que podem incluir todos os pilotos da frota *narrow body* elegíveis para a operação para a qual estejam qualificados.

14- Os pilotos, nas condições previstas nos números 12 e 13, sempre que efetuem rotações de longo-curso, apenas podem prestar atividade nos 2 dias anteriores a essa operação, nas seguintes condições:

a) A atividade no dia anterior à rotação de longo-curso, tem um tempo de serviço de voo máximo de 8 horas planeadas;

b) A duração dos tempos de serviço de voo combinados nos dois dias anteriores às rotações longo-curso, não pode ultrapassar as 16 horas planeadas, nas quais o tempo de serviço de voo do primeiro dia tem de ser maior ou igual ao tempo de serviço de voo no segundo dia.

15- Os pilotos, nas condições previstas nos números 12 e 13, sempre que efetuem serviços de voo de longo-curso, em operação não ETOPS e sem estadia, apenas podem prestar atividade nos 3 dias anteriores a essa operação, nas seguintes condições:

a) A atividade no dia anterior à rotação de longo-curso tem um tempo de serviço de voo máximo de 8 horas planeadas;

b) A duração dos tempos de serviço de voo combinados nos três dias anteriores às rotações longo-curso não pode ultrapassar as 16 horas planeadas, máximo de 2 TSVs, nas quais o tempo de serviço de voo do primeiro dia tem de ser maior ou igual ao tempo de serviço de voo seguinte.

16- A cada piloto, da frota NB, qualificado em operação ETOPS ser-lhe-á marcado em cada planeamento mensal, no mínimo uma e no máximo três rotações que requeiram esta qualificação, exceto nos meses em que o piloto tenha ausência superior a 10 dias.

17- Pode ser planeado um período de serviço de voo que inclua quatro aterragens, nas seguintes condições:

a) A última aterragem tem obrigatoriamente de terminar na base;

b) O piloto deve gozar de um dia sem trabalho, cumprido que seja o tempo de transição subsequente a esse tempo de serviço de voo; o dia sem trabalho a que se refere a presente alínea não é considerado «dia livre de serviço»;

c) A apresentação no dia seguinte ao dia sem trabalho só pode ocorrer depois das 9h00 (hora da base).

18- Para rotações de 4 ou mais dias, sempre que sejam efetuados dias de serviço consecutivos em igual número à duração da rotação, deve ser atribuído ao piloto um dia livre de serviço ou período de folga no regresso à base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Posicionamentos, deslocações e tempo de transporte

1- Os posicionamentos e as deslocações contam como tempo de trabalho a 100 % e, ainda, para os limites dos tempos de serviço de voo, nos termos seguintes:

a) Os posicionamentos que antecedem o início de um período de serviço de voo, sem repouso intercalar subsequente, contam como tempo de serviço de voo a 100 % para os correspondentes limites; quando os posicionamentos antecedam um repouso intercalar contam como tempo de serviço de voo a 50 %;

b) As deslocações após a realização de um serviço de voo contam como tempo de serviço de voo para os respetivos limites a 50 %.

2- O tempo de transporte é determinado pela TAP, ouvido o SPAC e deve ser publicado e divulgado aos pilotos, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a 3 horas.

3- O tempo de transporte que ultrapasse 2 horas, somado nos dois sentidos, acresce ao tempo de repouso a gozar na chegada à base imediatamente após a rotação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dead head crew

1- O tempo de serviço como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho a 100 % devendo efetuar-se em classe executiva ou superior, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, e conta como:

a) Se anteceder um período de serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea a) do número 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>;

b) Se for após um período de trabalho no solo ou um serviço de voo, iniciando-se a contagem 30 minutos após a chegada a calços, a 50 % para o tempo de serviço de voo;

c) Se não estiver diretamente relacionado com um serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>;

d) No que respeita ao longo curso, ainda como um dos parâmetros de carga de trabalho (nos termos das alíneas a) e b).

2- Sempre que na deslocação ou posicionamento de um piloto, por meios aéreos, não seja possível à TAP garantir voo com classe C, ser-lhe-á abonado o correspondente à duração *block-hours* do voo nessa situação, tendo como referência o valor unitário de 3 % do vencimento horário «*block*» constante na tabela A3.3 do anexo 3 das tabelas salariais do RRRGS.

3- É aplicado a todos os oficiais pilotos, o valor correspondente ao de OP3, independentemente da sua categoria.

4- O pagamento não é devido no caso de o piloto, por sua vontade, se deslocar em voo diferente do planeado pela TAP.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica aos casos previstos no número 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> do presente regulamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Limites da hora de apresentação

1- O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo ou de simulador é:

a) Em médio curso - 60 minutos;

b) Em longo curso, à saída da base - 75 minutos;

c) Em longo curso, fora da base - 60 minutos;

d) Como *dead head crew* - 60 minutos;

e) Em voos especiais - Pode ser aumentado, como for definido pelo chefe de frota.

2- Sempre que existam meios disponíveis, será feito o *sign-on* eletrónico.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Assistência

1- Na assistência o piloto está disponível para a prestação de qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, exceto para simulador na condição de avaliado, ou voo na condição de verificado que releve para o seu processo individual, sem prejuízo do exercício das competências legais das entidades reguladoras em matéria de avaliação da capacidade técnica do piloto.

2- Só é permitida a atribuição de um período de assistência, ou fração, por dia.

3- O tempo mínimo para a convocação do piloto em período de serviço de assistência é de uma hora, salvo se trate de uma rotação superior a sete dias em que é de uma hora e quarenta e cinco minutos.

4- A assistência inicia-se à hora marcada; e termina à hora marcada, à hora de apresentação quando utilizada ou à hora do contacto que fez cessar o serviço de assistência já iniciado.

5- Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos no respetivo quadro, em função da hora de apresentação, fazendo-se o início da respetiva contagem à hora de apresentação, mas não podendo ser esta posterior aos limites referidos no número seguinte.

6- O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo, com apresentação compreendida entre uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da TAP, ou o seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da TAP.

7- Os tempos de assistência contam para os limites de serviço de voo e de tempo de trabalho nos termos seguintes:

a) Quando a assistência se realize nas instalações da TAP a 50 % para todos os limites;

b) Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto, a 25 % para os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais, não contando para os restantes limites.

8- O serviço de assistência constitui um único período com o limite máximo de dez horas, podendo esse limite ser elevado para 12 horas desde que nele se inclua o período entre as 23h00 e as 7h00.

9- Sempre que a assistência, por imposição da TAP, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido para 4 horas.

10- Entre o termo de um período de assistência e o início do seguinte têm de mediar:

- a) Pelo menos 12 horas, quando a assistência ocorrer na residência do piloto;
- b) Pelo menos 16 horas, quando a assistência ocorrer no aeroporto.

11- Sempre que um piloto em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo ou simulador só fica desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou simulador ou se tenha verificado apresentação.

12- Sem prejuízo do disposto nos números 13 e 14, o serviço de assistência não pode ter início entre as 0h00 e as 5h59, podendo, porém, incluir esse período na totalidade.

13- Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, o piloto só entra de assistência decorrida uma hora após o termo do período de repouso.

14- O piloto pode ainda ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após os calços, previstos ou comunicados ao piloto, de saída do referido voo.

15- O serviço de assistência pode ser cancelado, devendo a anulação ser comunicada ao piloto logo que se verifiquem as circunstâncias que a determinam, sem prejuízo das normas que regulam os contactos com os pilotos.

16- A cada piloto, pode ser marcado, por cada mês de calendário, um bloco de assistências de até um máximo de 6 dias em sede de planeamento mensal publicado, do qual, no máximo 2 dias podem ser reservas e no máximo 2 dias podem ser assistências no aeroporto.

17- A marcação do bloco de assistências e reservas a que se refere o número anterior tem de ocorrer sempre entre dois períodos de folga, podendo conter serviços de voo ou dias livres.

18- Nos casos em que o piloto regressa de baixa, falta ou qualquer outro motivo imputável ao piloto, de que tenha resultado a perda ou a não atribuição de atividade, o serviço de assistência deve ser comunicado aos pilotos com uma antecedência mínima de doze horas, não sendo aplicável o limite fixado no número 16 da presente cláusula.

19- Os serviços de assistência não podem alterar pedidos formulados e atribuídos em planeamento aos pilotos.

20- O gozo das férias atribuídas ao piloto não pode ser anulado ou alterado em consequência de serviços de voo e do respetivo repouso decorrentes dos serviços de assistência.

21- Não é permitido o planeamento de assistências no período de trabalho imediatamente anterior a um período de folga de 144 horas, de acordo com o regime escolhido pelo piloto, nos termos previstos no número 6 da cláusula 21.<sup>a</sup>

22- Não contam para os limites definidos no ponto 16 apenas um período de assistência por cada rotação ou série de setores anulados, no âmbito da aplicação do número 4 da cláusula 28.<sup>a</sup> Na da aplicação da alínea e) da cláusula 29.<sup>a</sup> o máximo será 7 assistências ou reservas.

23- Assistências no aeroporto atribuídas em operação contam para o limite definido no ponto 16.

24- O número total de assistências e reservas, publicadas por ano civil em planeamento é 24, este limite pode ser ultrapassado quando a TAP demonstre ao SPAC que 75 % dos pilotos de uma frota e função está com 90 % de utilização desse limite.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reserva de vinte e quatro horas

1- A TAP poderá planear até dois dias de reserva integradas no bloco de assistências que constará do planeamento mensal do piloto.

2- A TAP anunciará no limite até às 18h00 do dia anterior àquele em que o piloto se encontre de reserva, a atividade que pretende que este realize no dia em que se encontra de reserva, tem de garantir um período mínimo de notificação de 12 horas antes de qualquer atividade, durante o qual o piloto não poderá ser contactado.

3- O contacto deverá acontecer em qualquer período de assistência ou tempo de serviço de voo, anteriores à reserva.

4- O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

## Regime de folgas

1- O piloto tem direito no ano civil a um mínimo de 111 dias de folga, sem prejuízo do disposto nos números 15 a 17 da presente cláusula.

2- Por mês de calendário, o piloto tem direito a um mínimo de 10 dias de folga, agrupados em períodos de folga, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

3- Nas operações de longo-curso, o número mínimo de dias de folga é calculado de acordo com as normas estipuladas na cláusula 38.<sup>a</sup>, não podendo o somatório do número mensal de dias de folga planeadas ser inferior ao disposto no número anterior.

4- O intervalo máximo entre períodos de folga é de 6 dias, exceto nas seguintes situações:

a) Rotações de 5 ou mais dias de duração, sem passagem pela base e cujo repouso não permita o início da folga no intervalo definido de 6 dias;

b) Nomeações com base em assistência, cumprido o estipulado na alínea b) do número 10 desta cláusula;

c) Irregularidades em rotações conforme previsto no número 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>

5- Nos meses em que sejam atribuídos 10 dias de folga tem de ser garantido o gozo de dois períodos de folga de 72 horas consecutivas ou um período de folga de 96 horas consecutivas, excluindo-se os meses em que haja gozo efetivo de qualquer tipo de licença.

6- Os pilotos da frota de *narrow body* podem trimestralmente optar, através de suporte digital, por um regime alternativo ao definido no número 4 desta cláusula, que pode ter até 11 dias de intervalo entre o gozo efetivo de um período de folga e o período seguinte. Neste regime a TAP fica obrigada a planear no trimestre, um período de folga com duração mínima de 144 horas.

7- O estabelecido nos números 4 e 6 não prejudica o gozo do período de descanso semanal.

8- Os períodos de repouso não podem integrar os períodos de folga nem os dias de folga, mas podem coincidir com os períodos de descanso semanal.

9- O piloto tem direito ao gozo de um sábado e um domingo seguidos, contados como período de folga, com início não posterior às 12h00 de sábado e intervalo não superior a 6 semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

a) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à TAP, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado ou um domingo, suspendem a contagem do período de 6 semanas, a qual é reiniciada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;

b) Aos pilotos com filhos que careçam de educação especial, as folgas devem ser marcadas para o sábado e domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

10- Os dias e os períodos de folga podem ser imediatamente precedidos de dias de assistência nos seguintes termos:

a) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á a folga gozada, iniciando-se e terminando mais tarde desde que a mesma tenha a duração mínima inicialmente programada;

b) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão superior a doze horas, ou o piloto deixe de gozar o(s) dia(s) ou período(s) de folga por ter sido nomeado para uma rotação ou serviço de voo, tem direito a gozar esses dias ou períodos de folga perdidos imediatamente após a chegada da rotação ou serviço de voo, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup> e dos números 3 e 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

11- O piloto tem direito a um dia de folga adicional, o qual é planeado no respetivo mês de aniversário; a folga correspondente é agrupada por forma a permitir o gozo de um período mínimo de 3 dias, coincidindo com o dia de aniversário do piloto, exceto se este formular pedido para voo, se encontrar de férias ou em caso de ausência por motivo imputável ao piloto.

12- O período e o dia de folga são contados a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período de repouso do serviço de voo que os anteceda, cumprido que seja o tempo de transição definido no número 4 da cláusula 24.<sup>a</sup> sempre que por irregularidade, qualquer que ela seja, o início do período de repouso colida com um período de folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á esse período de folga gozado, iniciando-se e terminando mais tarde, desde que o mesmo tenha uma duração mínima igual à inicialmente programada.

13- O início dos períodos ou dos dias de folga pedidos pelos pilotos, e atribuídos pela TAP no planeamento mensal, têm início até às 12h00.

14- Uma vez iniciados, o dia ou o período de folga não podem ser interrompidos.

15- Em caso de ausência por doença ou qualquer outra ausência da responsabilidade do piloto, o número de folgas mensal e anual previsto nos números 1 e 2 acima, é reduzido na proporção de 2 dias por cada 7 dias de ausência, com arredondamento para o inteiro mais próximo.

16- Em caso de ausência por férias, o número de folgas mensal previsto no número 2, é reduzido na proporção de 2 dias por cada 7 dias de ausência, com arredondamento para o inteiro mais próximo.

17- Em caso de ausência do piloto que determine a suspensão do contrato de trabalho, não se vencem dias de folga com referência ao período da suspensão, sendo o número mensal e anual de dias de folga devidos reduzido na proporção do tempo de suspensão.

18- A TAP faz anteceder imediatamente qualquer sessão ou sessões consecutivas de simulador na situação de avaliado, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, de um período ou dia de folga a que o piloto tenha ou venha a ter direito, excetuando os períodos de folga por si pedidos.

19- Excecionalmente, com o acordo do piloto e quando os pilotos de assistência sejam em número insuficiente, a TAP pode marcar voos em dias de folga, em observância do disposto nas cláusulas 13.<sup>a</sup>-A e 13.<sup>a</sup>-B do RRRGS e das seguintes normas:

a) A marcação em dias de folga não pode conduzir a que o piloto deixe de gozar um período de descanso semanal;

b) O contacto com o piloto para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito pelo responsável de serviço no serviço operacional de escalas, ou por alguém por este designado.

20- Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o piloto deixar de gozar algum período ou dia de folga planeada, ao chegar à base deve gozar de imediato os períodos ou os dias de folga planeados acrescidos dos períodos ou dos dias de folga que a extensão da rotação possa implicar, salvo acordo em contrário com o piloto.

21- Nos voos de médio curso, sempre que a apresentação ocorra após as 19h59 horas e o tempo de serviço de voo seja igual ou superior a 10 horas, deve, logo após o repouso, ser imediatamente concedida aos pilotos e de modo contínuo uma folga mínima de 48 horas.

22- Sempre que os pilotos realizem os voos de regresso identificados no número anterior em *dead head crew*, a sua apresentação não pode ocorrer antes das 11h00 horas do dia seguinte ao da chegada.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Limites ao período de trabalho noturno

1- Um piloto não pode efetuar mais de dois períodos de trabalho noturno consecutivos, nem mais de três num período de sete dias consecutivos.

2- No caso de um piloto efetuar dois períodos de trabalho noturno consecutivos, só um deles pode incluir, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

3- O limite do número anterior não se aplica, apenas para possibilitar a realização do voo de regresso à base e em caso de irregularidades operacionais ocorridas:

a) Na base, nas duas horas que antecedem a apresentação ou após esta;

b) Fora da base.

4- Se um piloto efetuar o terceiro período de trabalho noturno num período de sete 7 dias consecutivos, tem obrigatoriamente de ter gozado, no mínimo, um período de descanso semanal entre qualquer dos períodos de trabalho noturno realizados.

5- Os limites previstos nos números anteriores não se aplicam à marcação das assistências na residência do piloto.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Tempos de deslocação e posicionamento

1- O tempo de posicionamento é contado entre a hora de apresentação ou do início do posicionamento, caso não haja apresentação no aeroporto, e a hora de chegada.

2- O tempo de deslocação não pode exceder 16 horas; exceto em caso de irregularidades, qualquer que ela seja, ou de doença, em que pode ser alargado até 20 horas, desde que a viagem se processe na mais alta classe existente a bordo e, no mínimo, em classe C.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Tempo de transição**

1- O tempo de transição inclui o tempo de transporte aeroporto - alojamento adequado - aeroporto e um valor fixo de 3 horas, que cobre o tempo para refeição (30 minutos para o pequeno-almoço e de 45 minutos para o almoço, o jantar ou ceia), o tempo para formalidades em hotéis e aeroportos, o tempo de *briefing* antes do voo (60 minutos), e de *debriefing* após o voo (30 minutos) e o tempo de preparação, imediatamente após o despertar e antes da recolha do piloto.

2- O tempo de transição entre os serviços de voo deve merecer a concordância do SPAC e estar publicado no ROV, para cada escala em que é previsto haver repouso.

3- O tempo de transição entre serviços de voo é, na base, de quatro horas.

4- O tempo de transição, na base do piloto, entre um período de serviço de voo e uma folga, férias ou serviço no solo é de 2 horas.

5- O tempo de transição, na base, entre uma folga, férias ou serviço no solo e um período de serviço de voo é de 2 horas.

6- Em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, observa-se o seguinte:

a) A tabela publicada em ROV serve para determinar o tempo mínimo de estadia numa determinada escala;

b) Em caso de necessidade de repouso não programado, o comandante determina, de acordo com estas regras, o tempo mínimo de transição a utilizar.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Tempo de repouso**

1- O tempo de repouso é calculado em função da carga de trabalho precedente de acordo com as regras respetivas para as operações de médio ou longo-curso, não podendo ser inferior ao tempo mínimo de repouso, salvo o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>

2- O tempo mínimo de repouso é de 12 horas na base e de 11 horas fora da base ou, nos dois casos, é idêntico à duração do período de trabalho anterior, aquele que for maior.

3- Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os pilotos se encontrem fora da base, o comandante de serviço, usufruindo da prerrogativa «autoridade do comandante» pode decidir, após consulta dos restantes membros da tripulação, que o tempo de repouso fora da base seja reduzido em não mais que 2 horas, mas nunca para menos de 11 horas, desde que:

a) Não tenha havido redução de repouso no voo anterior;

b) O dobro do tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte, o qual, por sua vez, não pode ser reduzido.

4- O tempo de repouso decorrente de uma situação de *dead-head-crew* ou de posicionamento, com cansaço intermédio, ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo, podendo, nas deslocações em longo curso, sofrer uma redução, desde que esta não seja superior a duas horas, o período de repouso resultante dessa redução seja no mínimo de 18 horas, e o período de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte.

5- O tempo de repouso que antecede uma deslocação ou posicionamento por meios aéreos ou de superfície, não relacionado com o serviço voo, pode ser reduzido até ao mínimo de 12 horas, desde que o período reduzido seja acrescentado ao período de repouso subsequente.

6- Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efetuar qualquer voo o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de 12 horas.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Contactos com os pilotos**

É vedado à TAP contactar os pilotos:

1- Durante o período de repouso;

2- Salvo motivo devidamente justificado e sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> e do número 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>:

a) Entre as 22h00 e as 7h59 (hora local);

b) Nas 8 horas que antecedem a hora de apresentação para qualquer serviço.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Autoridade do comandante**

1- Os comandantes têm autoridade para exceder os limites estabelecidos neste regulamento, depois de ouvida a tripulação, em caso de irregularidade operacional comprovadamente detetada após a apresentação ou nas 2 horas anteriores à mesma, com o objetivo de realizar ou completar um voo programado e obedecendo às seguintes restrições:

a) O comandante deve assegurar que o estado de fadiga de cada membro da tripulação não ponha em risco a segurança da operação;

b) O período máximo de extensão permitido é de duas horas;

c) Se forem invocadas fundadamente por qualquer piloto razões de ordem física, psíquica ou outra que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, não tem esse piloto a obrigação de aceitar a extensão dos limites, devendo ser substituído;

d) Qualquer contacto entre o serviço operacional de escalas e a tripulação deve ser feito através do comandante.

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso subsequente é aumentado no dobro do tempo efetivamente excedido.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Anulação de nomeações para serviços de voo**

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, no caso de anulação de nomeação para serviço de voo resultante do seu cancelamento, mudança de equipamento ou atraso que comprovadamente inviabilize a realização do serviço de voo para o qual se encontrava nomeado, a TAP pode atribuir ao piloto, até 4 horas antes do início do tempo de serviço do voo cancelado outro serviço de voo que se compreenda no tempo máximo de serviço inicialmente marcado, contado da hora de apresentação programada, no caso dos voos de médio-curso; ou que se compreenda na duração da rotação e que não se inicie antes da hora de apresentação inicialmente planeada, no caso de voos de longo-curso; no caso de se tratar de uma rotação deve o piloto ser avisado da alteração pelo menos 6 horas antes da saída prevista.

2- Salvo acordo prévio do piloto, se o serviço inicialmente programado era de médio-curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado, nos termos do número anterior, não pode ser de longo-curso, nem o momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base exceder em mais de 3 horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial.

3- Se o serviço de voo inicialmente programado era de longo-curso, o novo serviço de voo para que o piloto seja nomeado não pode prejudicar os direitos do piloto no que diz respeito às folgas planeadas.

4- Se não for possível à TAP proceder a nova nomeação nos termos dos números anteriores aquando da anulação da nomeação para serviço de voo, pode ser atribuído ao piloto um ou mais períodos de assistência, incluindo o dia ou dias de calendário abrangidos pelo serviço de voo anulado, não podendo ainda assim ser nomeado para serviços de voo que ultrapassem os limites referidos nos números anteriores.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Alterações na apresentação**

1- A alteração de nomeação de um piloto para serviço de voo na apresentação só pode ocorrer por motivo de cancelamento, mudança de equipamento ou atraso que comprovadamente inviabilize que o piloto opere, total ou parcialmente, esse voo ou rotação.

2- A utilização que resulte desta alteração só pode ser feita desde que se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) Se o serviço inicialmente programado era de médio-curso, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado não pode ser de longo-curso e se o voo programado era de longo-curso o serviço posteriormente atribuído não pode ser de médio-curso;

b) O momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base ou escala com estacionamento não exceder em mais de 3 horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;

c) Não envolva o estacionamento de aeroportos com condições climáticas significativamente diferentes das inerentes ao serviço de voo programado. Para os efeitos previstos nesta alínea, as zonas climáticas definem-se nos termos seguintes:

Zona I - Europa e África a norte de latitude 23 graus norte;  
 Zona II - América do Norte a norte de latitude 38 graus norte inclusive;  
 Zona III - América do Norte a sul de latitude 38 graus norte, América do Sul, Central e África a sul de latitude 23 graus norte inclusive.



d) O(s) novo(s) serviço(s), na sua totalidade, seja comunicado ao piloto na apresentação do primeiro tempo de serviço de voo;

e) Nos dias que sejam libertos por aplicação desta cláusula, a TAP pode atribuir, até ao final do primeiro TSV, outros serviços de voo ou assistência(s). Em qualquer caso, a nova hora de chegada à base destas atribuições ou delas resultantes, não pode ser posterior ao horário planeado do serviço de voo original;

f) No caso de não ser atribuído outro serviço de voo para o dia da apresentação, esse dia não pode ser transformado em assistência;

g) A soma das assistências planeadas e as resultantes da aplicação desta cláusula não podem exceder as 7 assistências por mês de calendário.

### CAPÍTULO III

#### Limites de tempo de trabalho

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Tempo de voo (*block time*)

1- O limite mensal de tempo de voo é de 90 horas; o limite trimestral de tempo de voo é de 270 horas; o limite anual de tempo de voo é de 850 horas.

2- O tempo de simulador, com exceção do utilizado em cursos de qualificação, é também contado como tempo de voo.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Limites de tempo de trabalho

1- Os limites máximos de tempo de trabalho são:

- a) Por cada 7 dias consecutivos - 48 horas;
- b) Por cada 28 dias consecutivos - 180 horas;
- c) Por cada trimestre - 480 horas;
- d) Por cada ano - 1800 horas.

2- O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e vice-versa, não é contado como tempo de trabalho.

3- As majorações do tempo de trabalho resultantes da cláusula 12.<sup>a</sup> do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS) não são contabilizadas para efeitos dos limites referidos no número 1.

## CAPÍTULO IV

### Operações em médio-curso

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Médio-curso

1- São de médio curso as operações que decorram entre pontos situados entre 23°N e 75°N e 35°W e 25°E e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto vai gozar o seu repouso não exceda 30°

2- Nas operações em médio-curso, a hora local é, sem prejuízo do disposto na lei, a hora da base do piloto.

3- Não é permitida a realização de serviços de voo com recurso a tripulações reforçadas no médio-curso.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Rotações

1- Nenhuma rotação pode exceder 6 dias de calendário.

2- Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de 2 dias, no último dos quais o piloto tem obrigatoriamente de regressar à base; em caso algum a rotação pode prejudicar o gozo do período de descanso semanal ou exceder 7 dias de calendário.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tempo de repouso

1- O tempo de repouso tem a duração igual ao período de trabalho planeado, desde que superior ao tempo mínimo de repouso, o qual é:

a) Na base, antes de trabalho em voo - 12 horas;

b) Na base, antes de trabalho no solo, após trabalho em voo - 9 horas;

c) Na base, para pilotos instrutores, após trabalho em voo, antes de simulador - 12 horas;

d) Na base, para pilotos instrutores, entre trabalho em solo, incluindo simulador - 9 horas;

e) Fora da base - 11 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>

2- Sempre que um serviço de voo ou de simulador esteja compreendido, no todo ou em parte, entre as 2h00 e as 5h59, local de Lisboa, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado em duas horas.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Limites do tempo de serviço de voo

1- Em operações de médio-curso aplicam-se os tempos máximos de serviço de voo do quadro seguinte, em horas e minutos:

Hora de apresentação (hora local)***	1-4 aterragens*	5 ou mais aterragens*
7h00 - 7h59	12h00	11h30
8h00 - 11h59	12h30	11h45
12h00 - 13h59	12h15	11h15
14h00 - 15h59	11h30	10h45

16h00 - 16h59	11h00	10h15
17h00 - 17h59	11h00	10h00
18h00 - 23h59	10h30 **	9h45
0h00 - 4h59	10h00	9h00
5h00 - 5h59	10h30	9h45
6h00 - 6h59	11h00	10h15

\* Como tripulante em funções.

\*\* No caso de 3 e 4 aterragens, o limite é 10h15.

\*\*\* De acordo com o número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

2- Havendo atrasos previstos, o tempo de serviço de voo não se considera iniciado, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, se:

a) Em estadia, o piloto foi avisado do atraso entre a hora do despertar e os 45 minutos subsequentes, devendo uma nova hora do transporte ser marcada;

b) Na base, o piloto foi avisado do atraso no período compreendido entre as 2h00 que antecedem a hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

3- No médio-curso, sempre que a hora de despertar (hora local) ou apresentação, fora da base, se incluir no período entre as 22h00 e as 6h00, o piloto pode efetuar um tempo máximo de serviço de voo de 6 horas. Em irregularidade operacional ocorrida após saída de calções, o tempo de serviço de voo máximo será o fixado no número 1 desta cláusula, para permitir o regresso à base mantendo os setores planeados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Voos com *night-stop*

1- Nos serviços de voo/rotações com *night-stop*, nos voos de médio-curso, aplicam-se as regras do repouso mínimo fora da base; no entanto, quando não existir disponibilidade de tripulações, o período de repouso mínimo pode ser inferior a 11 horas, desde que seja assegurado um período mínimo de 8 horas consecutivas de repouso horizontal, no local de alojamento, só podendo, nesta situação, os pilotos efetuar um setor antes e após o *night-stop*.

2- O regime previsto no número anterior deve ser utilizado com carácter excepcional, devendo o contacto com os pilotos ser feito pelo piloto chefe, com possibilidade de delegação, em caso de ausência, até ao chefe de frota.

## CAPÍTULO V

### Operações em longo-curso

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Longo-curso

1- São de longo curso as operações que decorram fora da área definida para as operações de médio-curso, independentemente do tipo de avião utilizado.

2- Todas as operações fora da área definida para as operações de médio-curso devem reger-se pelas normas de longo-curso.

3- A TAP deve programar setores ou séries de setores através de rotações que incluam uma ou mais escalas dentro da área de longo curso.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime de folgas no longo-curso

1- O número consecutivo de dias de folga após uma rotação ou série de setores no longo-curso resulta da aplicação dos fatores designados no número 2 à fórmula de esforço enunciada no número 3, não podendo este número ser inferior a 2 dias.

2- Os fatores a aplicar na fórmula de esforço decorrem dos seguintes parâmetros:

a) Duração da rotação ou da série de setores - Número de dias de ocupação abrangidos pela rotação ou pela série de setores;

b) Período crítico do ritmo circadiano - Número de períodos críticos do ritmo circadiano penetrados, total ou parcialmente, pelos tempos de serviço de voo da rotação ou da série de setores;

c) Variação da longitude - Número inteiro máximo de conjuntos de 45° de longitude que cabe na diferença entre a longitude da base e a longitude do ponto da rotação de maior afastamento.

3- Fórmula de esforço: o número consecutivo de dias de folga a atribuir resulta do arredondamento para o número imediatamente superior da divisão do somatório dos fatores, obtidos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, por 2.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Rotações no longo-curso

1- Não podem ser atribuídas a nenhum piloto mais de 8 rotações no Atlântico Norte em cada 2 meses consecutivos de calendário, contando cada rotação para o mês em que se inicia.

2- Não podem ser marcadas rotações em que a diferença das zonas horárias entre o último local de pernoita da primeira rotação e o primeiro local de pernoita da segunda rotação seja igual ou superior a 8 horas, se entre essas rotações não tiverem sido efetivamente gozados, pelo menos, 6 dias de folga.

3- Um piloto não pode executar rotações superiores a 11 dias de calendário.

4- Os limites anuais dos números de rotações no longo-curso com duração igual a 10 dias são de 10 e de 8 para rotações com mais de 10 dias.

5- O piloto não pode ser nomeado para um serviço de voo de longo-curso com origem na sua base e que inclua no todo ou em parte, um período de trabalho noturno, se na noite anterior não tiver gozado um período livre de trabalho até às 10h00 horas locais.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Lugares de descanso

1- Os lugares de descanso são os locais, separados dos passageiros e aprovados pela entidade aeronáutica competente, exclusivamente destinados ao descanso e tomada de refeições dos pilotos, em tripulação reforçada.

2- Quando o equipamento não seja provido de locais especificamente destinados ao descanso e tomada de refeições dos pilotos, ou o seu número seja insuficiente para o número de pilotos de reforço, a TAP reservará lugares na cabina, no mínimo em classe executiva, exclusivamente destinados a descanso e tomada de refeições; o número de lugares de descanso deve ser em número idêntico ao dos pilotos de reforço ou ao do piloto não acomodado em lugar específico de descanso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Tempo de repouso no longo-curso

1- No longo-curso o tempo de repouso obtém-se somando ao tempo mínimo de repouso cada um dos seguintes fatores aplicados às horas locais respetivas:

a) Por tempo de serviço de voo superior a 10 horas e 15 minutos - Mais 3 horas;

b) Por apresentação entre as 18h00 e as 8h00, hora local - Mais 3 horas;

c) Por chegada entre as 22h00 e as 14h00, hora local - Mais 3 horas;

d) Por *block-time* ininterrupto superior a 10 horas - Mais 12 horas;

e) Por diferença de zonas horárias entre o ponto de partida e o ponto de chegada superior a 2 horas: Mais o número de horas de diferença que exceda 2 horas.

2- Sempre que se verifique o cruzamento de 3 ou mais zonas horárias, o período de repouso, calculado nos termos do número 1, não pode ser inferior a:

a) 14 horas para o cruzamento de três zonas horárias, acrescido de mais 30 minutos por cada zona atravessada além da terceira;

b) 24 horas, incluindo uma noite local, se atravessar 6 ou mais zonas horárias.

3- Para a operação POA não se aplica o ponto 4 da cláusula 25.<sup>a</sup>

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Tripulação reforçada**

- 1- O reforço pode ser parcial ou completo, isto é, com um ou mais dois pilotos.
- 2- O uso de tripulações reforçadas só é permitido em aviões *wide-body* e que estejam dotados com os lugares de descanso, de acordo com o estabelecido na cláusula 40.<sup>a</sup>
- 3- Os tempos de voo aos comandos e o descanso a bordo devem ser distribuídos equitativamente por todos os pilotos.
- 4- Em cada mês, o somatório dos acréscimos de tempo de serviço de voo efetuados com recurso a tripulação reforçada não pode exceder por piloto, 20 horas.
- 5- Os aumentos de tempo de serviço de voo, para tripulações reforçadas, são os estipulados nos números seguintes.
- 6- Havendo um reforço completo (mais um comandante e um oficial-piloto), os tempos máximos de serviço de voo podem ser aumentados em:
  - a) Aviões com possibilidade de repouso horizontal (beliche) - Cinco horas;
  - b) Aviões sem beliche - Três horas.
- 7- Havendo um reforço simples (um piloto) os tempos máximos de serviço de voo podem ser aumentados em:
  - a) Aviões com possibilidade de repouso horizontal (beliche) - Três horas;
  - b) Aviões sem beliche - Uma hora.
- 8- Em qualquer das situações previstas nos números 6 e 7 a tripulação só pode efetuar uma aterragem; são permitidas duas aterragens, desde que um dos setores seja obrigatoriamente realizado entre dois aeroportos situados em território de Portugal Continental ou desde que a primeira aterragem seja programada para as primeiras 3 horas de voo, podendo estes limites ser ultrapassados por acordo com o SPAC em regime de exceção.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Tempos máximos de serviço de voo no longo-curso**

- 1- Para tripulações simples os tempos máximos de serviço de voo são os do quadro seguinte, em horas e minutos:

	Número de aterragens							
	1	2	3	4	1	2	3	4
Hora de apresentação*	Pilotos aclimatizados				Pilotos não aclimatizados			
7h00-13h59	13h15	13h15	12h45	12h15	11h00	11h00	11h00	11h00
14h00-15h59	12h00	12h00	11h45	11h30	11h00	11h00	11h00	11h00
16h00-18h59	11h45	11h45	11h00	N/A	10h00	10h00	10h00	N/A
19h00- 6h59	11h30	11h15	10h00	N/A	9h30	9h00	8h00	N/A

\*Hora do local de partida do voo.

- 2- Para os efeitos da aplicação da tabela do número anterior, considera-se que o piloto está aclimatizado:
  - a) Na base;
  - b) Depois de ter passado as últimas 36 horas, incluindo duas noites consecutivas dentro da mesma zona geográfica horária;
  - c) Sempre que, no decorrer da rotação, o mesmo nunca estacione numa escala cuja diferença da zona horária, em relação à base, seja superior a 2 horas;
  - d) Considera-se que o piloto não está aclimatizado em todos os outros casos.
- 3- As zonas horárias definidas são sempre zonas geográficas, correspondentes a 15° de variação de longitude, não coincidindo obrigatoriamente com as horas locais legais.
- 4- Relativamente ao quadro do número 1, se o piloto estiver na situação de *dead-head-crew*, o número de aterragens que determinam o limite de TSV são as que o mesmo executa como tripulante em funções.
- 5- A tabela *geotime* em vigor é publicada pela TAP no ROV, devendo estar permanentemente atualizada.

## CAPÍTULO VI

**Sistema de pretensões individuais**Cláusula 44.<sup>a</sup>**Pretensões individuais**

1- O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais, se isso não causar prejuízos para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.

2- Os pontos de crédito são calculados nos seguintes termos:

*a)* O valor total de pontos é calculado e fixado após a atribuição do crédito dos pontos do mês a que correspondem os pedidos, devendo o débito mensal dos pontos ser efetuado nos termos da alínea *d)* do número 3 seguinte;

*b)* O crédito inicial para os oficiais/pilotos que entram na TAP é de 12 pontos;

*c)* Em cada mês são creditados 12 pontos à conta individual do piloto;

*d)* Para melhorar a pontuação disponível no mês de dezembro, são creditados em 1 de outubro 12 pontos adicionais ao crédito mensal recorrente;

*e)* Os pontos de crédito não utilizados podem ser acumulados enquanto o piloto se mantiver na mesma função e equipamento;

*f)* Aquando do início de um curso de transição, progressão, reconversão ou primeiro comando são transferidos 50 % dos pontos de crédito remanescentes;

*g)* Para ausências em número superior a 10 dias em cada mês, por doença, faltas ou licenças sem vencimento, os pontos de crédito mensais a que o piloto tem direito serão proporcionalmente reduzidos, sendo arredondados para a primeira casa decimal.

3- Os pontos de débito são calculados nos seguintes termos:

*a)* Para as pretensões dos períodos de folga que sejam fixados a pedido do piloto em cada ano civil são debitados os pontos da tabela 4.1;

*b)* Nas pretensões para os primeiros 6 voos no ano civil, os pontos debitados são os da tabela 4.2 a partir da 7.<sup>a</sup> pretensão de voo os pontos de débito previstos nessa tabela dobram;

A partir da 27.<sup>a</sup> pretensão de voo e/ou folgas atribuída em cada ano, os pontos de débito constantes nas tabelas de 4.1 e 4.2 dobram;

Períodos	Pontos
1 a 4	2
5 a 8	4
9 a 12	6
13 e seguintes	8

Voos/rotação/destino	Pontos
Com data fixa	10
Sem data fixa	5

*c)* Os pontos são debitados no momento da atribuição da pretensão em planeamento, sendo creditados logo que se verifique o seu não gozo por causa não imputável ao piloto. Considera-se causa não imputável ao piloto as derivadas de situações de baixa médica, de assistência à família, de nojo e de alterações ao planeamento impostas ou solicitadas pela TAP;

*d)* Os códigos relativos às pretensões serão publicados no manual de operações;

*e)* Pedidos de Natal e Ano Novo:

A atribuição de uma pretensão de voo neste período e a correspondente dedução de pontos de débito seguem os procedimentos normais para as pretensões de voo.

4- Os pedidos são formulados nos seguintes termos:

*a)* Os pedidos têm que ser submetidos através do Portal DOV entre os dias 17 e 27 do mês anterior ao da elaboração do planeamento mensal a que se refere o pedido não sendo aceites pretensões formuladas verbalmente;

*b)* Cada piloto tem mensalmente as seguintes opções de pedidos, ordenadas por prioridade (de 1 a 9):

- 5 opções expressas pelo piloto para os períodos de folga;  
4 opções para os voos ou rotações.
- c) Não serão aceites os pedidos de pretensões de voos ou de rotações dos pilotos com pontuação inferior à necessária para manter, após a atribuição da pretensão, um saldo igual ou superior a zero;
- d) Pedidos de Natal e Ano Novo;
- e) As pretensões de Natal e Ano Novo são as que afetam os dias 24/25/31 de dezembro e 1 de janeiro nos períodos seguintes:
- Das 14h00 de 24 de dezembro até às 14h00 de 25 de dezembro;  
Das 14h00 de 31 de dezembro até às 14h00 de 1 de janeiro.
- 5- Os pedidos são concedidos pela TAP nos seguintes termos:
- a) Cada piloto tem mensalmente direito a uma das combinações de pretensões, compostas por um máximo de 2 períodos de folga e/ou 1 voo ou rotação;
- b) Os pilotos sem qualificação ETOPS da frota *narrow body* podem ver substituído o voo por um período adicional de folga, tendo de existir um intervalo de 14 dias entre qualquer dos períodos atribuídos;
- c) No caso da existência de mais do que uma pretensão para o mesmo voo, a ordem de prioridade de atribuição será a seguinte:
- Maior valor total de pontos de crédito;  
Maior antiguidade, quando os pilotos tenham os mesmos pontos de crédito.
- d) Os pedidos de Natal e Ano Novo regem-se pelas seguintes regras:
- A concessão de pretensões de folgas de Natal e Ano Novo deve ser feita de acordo com o historial da equidade dos últimos 3 anos. Corresponde a um débito de 6 pontos e não é contabilizada como uma pretensão normal, não acrescentando ao número de pretensões desse ano civil, pelo que os pontos de débito constantes no número 3 não são dobrados;
- Estas pretensões contam para os efeitos dos limites previstos na alínea a).
- 6- A troca de escalas entre dois pilotos pode ser acordada desde que:
- a) A troca só envolva os dois pilotos;
- b) A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências;
- c) Os pedidos respetivos sejam através da *internet* (e *mail*).
- 7- A TAP divulgará pública e mensalmente, no Portal DOV, a demonstração dos saldos finais dos pontos acumulados nas contas individuais de todos os pilotos, através da soma dos saldos iniciais com os créditos deduzida dos débitos mensais, com respeito pelo disposto no artigo 88.º do RGPD.

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Férias remuneradas

- 1- O piloto tem direito a 42 dias de calendário de férias remuneradas por ano, as quais devem ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do mesmo ano civil.
- 2- Quando o período de férias do piloto for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao piloto o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 31 de março do ano seguinte.
- 3- Se, por razões operacionais, for necessário antecipar as férias dos pilotos, o número de dias de férias a antecipar deve ser decidido por acordo com o SPAC.
- 4- A antecipação de férias solicitada por pilotos, é decidida pelo serviço de planeamento e escalas e pelo chefe de frota.
- 5- Há redução do período de férias por absentismo, considerando-se absentismo as ausências que excedam os seguintes valores:
- a) Mais de 30 dias, em caso de licença sem vencimento;
- b) Mais de 60 dias, em caso de doença, acidente que não seja de trabalho e obrigações civis;
- c) Mais de 90 dias, em caso de gravidez ou nascimento;
- d) Mais de 180 dias, em caso de doença adquirida em trabalho ou acidente de trabalho.

6- A redução referida no número anterior é efetuada na base de 1/12 do período de férias por cada mês de ausência, deduzidas as margens que a seguir se indicam, sem que, contudo, das somas das reduções possa resultar um período de férias inferior a 30 dias:

- a) Nos casos referidos na alínea b) do número 5 são deduzidos 30 dias aos dias de ausência;
- b) Nos casos referidos na alínea c) do número 5 são deduzidos 60 dias aos dias de ausência.

7- As reduções referidas no número 5, quando determinadas por licença sem vencimento, são aplicadas ao período que o piloto tem direito a pedir; sendo determinadas por doença ou por acidente, seja de trabalho ou não, são aplicadas ao período de trabalho variável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Tipos de férias

1- As férias dos pilotos dividem-se em quatro tipos, de acordo com os critérios de marcação:

- a) Preferenciais - A pedido do piloto;
- b) Escolares - A pedido do piloto, para pais de filhos com idades entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar;
- c) Variáveis - Um período de 7 dias, que são marcadas pela TAP num ou em dois períodos;
- d) As remanescentes.

2- As férias preferenciais regem-se pelas normas seguintes:

- a) O planeamento de férias preferenciais é trienal, com início no ano 2009;
- b) Por cada triénio cada piloto tem direito a solicitar um período de férias preferenciais de 21 dias;
- c) Se as férias preferenciais solicitadas não puderem ser concedidas no respetivo triénio, caduca o direito à sua solicitação nesse triénio.

3- As férias escolares regem-se pelas normas seguintes:

- a) Todos os pilotos que tenham filhos entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar, têm direito a solicitar 14 dias de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares;
- b) Ao mesmo piloto não pode ser concedido o gozo de férias preferenciais e escolares num mesmo ano civil;
- c) Os pilotos podem solicitar um período de 14 dias de férias escolares quando o pedido de férias preferenciais que tenham feito não lhes tenha sido concedido.

4- Nas férias variáveis a TAP atribui livremente 7 dias de férias, num ou em dois períodos, associando-os às folgas necessárias para que cada um desses períodos perfaça um mínimo de seis dias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Procedimentos relativos às férias

1- O período total de férias pode ser gozado em até quatro períodos separados, o maior dos quais tendo a duração mínima de 14 dias e o menor de 7 dias.

2- Todos os pedidos de férias devem ser entregues até 31 de agosto do ano anterior; se o pedido não abranger a totalidade do período de férias a que o piloto tem direito, o serviço de planeamento e escalas tem a liberdade de atribuir a parte das férias não pedidas.

3- Os pedidos de férias devem ser feitos em impressos próprios ou via *internet*.

4- Os pilotos que tenham cursos de qualificação não podem pedir férias preferenciais ou escolares para o período que abranja os cursos.

5- Se as férias remanescentes não puderem ser concedidas de acordo com a solicitação, o piloto deve ser informado com a maior brevidade possível, devendo o serviço de planeamento e escalas apresentar-lhe datas alternativas.

6- É a seguinte a prioridade no processamento e atribuição de pedidos de férias:

- a) Em primeiro lugar: Férias preferenciais, sendo a antiguidade o critério de atribuição;
- b) Em segundo lugar: Férias escolares, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição (em primeiro lugar quem tem menos pontos);
- c) Em terceiro lugar: Férias remanescentes, sendo o critério de atribuição igual ao anterior;
- d) Em quarto lugar: Férias variáveis.

7- São as seguintes as normas de pontuação relativas às férias:

- a) Um piloto é admitido com um crédito de 0 pontos;
- b) Os saldos de pontuação de férias não são afetados por mudanças de função ou equipamento;
- c) As férias variáveis não pontuam;

d) Os critérios de pontuação são os seguintes:

Julho Agosto 1.ª quinzena de setembro 2.ª quinzena de dezembro	4 pontos positivos
Maiο Junho 2.ª quinzena de abril 2.ª quinzena de setembro	2 pontos positivos
Novembro Março 1.ª quinzena de abril 2.ª quinzena de fevereiro	2 pontos negativos
Janeiro Outubro 1.ª quinzena de fevereiro 1.ª quinzena de dezembro	4 pontos negativos

8- As alterações de férias marcadas só podem ter lugar por acordo entre a TAP e o piloto.

## CAPÍTULO VIII

### Regimes de exceção

#### Cláusula 48.ª

##### Regime de exceção

1- O disposto no número 8 da cláusula 42.ª não se aplica às séries de setores LIS-MPM-JNB e LIS-JNB-MPM.

2- As séries de setores LIS-OXB-LIS podem ser realizadas, desde que sejam observados os limites fixados na legislação em vigor para os períodos máximos de serviço de voo.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 49.ª

##### Entrada em vigor - Regras especiais

O disposto no presente regulamento entra em vigor a 1 de julho de 2023 com exceção das alíneas seguintes:

a) O disposto nos números 9 a 13 e 16 a 18 da cláusula 15.ª do presente regulamento entra em vigor a partir de 1 de agosto de 2023;

b) O disposto no número 2 da cláusula 17.ª do presente regulamento entra em vigor a partir de 1 de agosto de 2023;

c) O disposto nos números 16, 17, 19, 21, 22 e 23 da cláusula 19.ª do presente regulamento entra em vigor a partir de 1 de agosto de 2023;

d) Os dias de folga aplicáveis no decurso dos meses de agosto e setembro de 2023, previstos no número 2 da cláusula 21.º do presente regulamento encontram-se previstos na tabela seguinte:

Mês	Dias de folga mensais
Agosto	11
Setembro	10

e) O disposto no número 24 da cláusula 19.<sup>a</sup> do presente regulamento entra em vigor a partir de 1 de janeiro de 2024.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Operações *narrow body*

1- Até 30 de setembro de 2023, os pilotos, adstritos às operações de *narrow body*, mas que efetuem serviços de voo ou rotações de longo curso, têm direito por cada um destes a um repouso adicional de dezasseis horas, a gozar agrupado com o período de folga subsequente ao serviço de voo ou rotação de longo curso.

2- Até 30 de setembro de 2023, não se aplica o ponto 4 da cláusula 21.<sup>a</sup> Em substituição aplica-se a seguinte regra: Entre o termo do gozo efetivo de um período de dois ou mais dias consecutivos de folga e o início do gozo efetivo dos seguintes não pode decorrer um espaço de tempo superior a 11 dias.

3- Até 30 de setembro de 2023, não se aplica o ponto 6 da cláusula 21.<sup>a</sup>, o qual irá ser aplicado no último trimestre de 2023.

4- Até 30 de setembro de 2023, não se aplicam os pontos 14 e 15 da cláusula 15.<sup>a</sup>

### Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

O Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais constitui o anexo previsto na cláusula 49.<sup>a</sup>, número 1, alínea c), do AE e faz parte integrante desse acordo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Remuneração base mensal

1- A remuneração base mensal (RB) é constituída pelo vencimento de categoria (VB), pelo vencimento de exercício (VE) e pelo vencimento de senioridade (VS) calculados nos termos deste regulamento e de montante definido na tabela A-3.1 do anexo 3, em vigor a cada momento.

2- A remuneração base mensal não abrange as horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, nos termos seguintes:

a) *plafonds* mensais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada mês for economicamente mais favorável para o tripulante, estabelecidos na tabela 3.1 infra:

**Tabela 3.1**

Mês	Frota NB				Frota WB			
	<i>Duty-pay</i>		<i>Block-pay</i>		<i>Duty-pay</i>		<i>Block-pay</i>	
	Limite 1 3% VB/H	Limite 2 6% VB/H						
31 dias	99:10	124:00	62:00	77:30	107:30	132:15	67:10	82:40
30 dias	96:00	120:00	60:00	75:00	104:00	128:00	65:00	80:00
29 dias	92:50	116:00	58:00	72:30	100:30	123:45	62:50	77:20
28 dias	89:40	112:00	56:00	70:00	97:00	119:30	60:40	74:40
Redução por dia	03:10	04:00	02:00	02:30	03:30	04:15	02:10	02:40

b) *plafonds* anuais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada ano for economicamente mais favorável para o tripulante, de acordo com as tabelas números 3.2, 3.3 e 3.4 infra:

**Tabela 3.2**

Meses	Frota NB		Frota WB	
	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
12	992:00	624:00	1074:00	676:00
11	910:32	572:44	985:49	620:27
10	829:05	521:27	897:38	564:55
9	747:38	470:11	809:27	509:22
8	666:10	418:55	721:16	453:49
7	584:43	367:38	633:05	398:16
6	503:16	316:22	544:55	342:44
5	421:49	265:05	456:44	287:11
4	340:21	213:49	368:33	231:38
3	258:54	162:33	280:22	176:05
2	177:27	111:16	192:11	120:33
1	96:00	60:00	104:00	65:00

**Tabela 3.3**

Mês admissão	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
Janeiro	992:00	624:00
Fevereiro	910:32	572:44
Março	829:05	521:27
Abril	747:38	470:11
Mai	666:10	418:55
Junho	584:43	367:38
Julho	503:16	316:22
Agosto	421:49	265:05
Setembro	340:21	213:49
Outubro	258:54	162:33
Novembro	177:27	111:16
Dezembro	96:00	60:00

**Tabela 3.4**

Ano	Frota NB		Frota WB	
	<i>Block-pay</i>	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>	<i>Duty-pay</i>
1 janeiro a 31 dezembro	624:00	992:00	676:00	1074:00
Redução por dia	02:00	03:10	02:10	03:30

c) Os *plafonds* serão reduzidos nas situações e termos seguintes:

i) Pilotos que se encontrem na situação de licença parental inicial ou exclusiva do pai ou da mãe ao abrigo do disposto nas cláusulas 28.<sup>a</sup> e 29.<sup>a</sup> do AE:

(a) Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela número 3.1, e;

(b) Redução dos *plafonds* anuais de acordo com as tabelas números 3.2 e 3.4, respetivamente, aplicáveis à mãe e ao pai, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que tiver início e ou terminar o impedimento para o serviço de voo.

ii) Pilotos que se encontrem na situação de faltas justificadas: sem prejuízo de reduções que possam decorrer da aplicação de outros pontos da presente alínea, as situações de faltas justificadas não dão lugar a redução dos *plafonds* mensais;

iii) Pilotos admitidos no decurso do ano:

(a) No mês de admissão na TAP não há lugar a redução de *plafonds* mensais;

(b) Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela número 3.3, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que se verificar a largada em linha.

iv) Pilotos com diminuição de atividade ao abrigo do disposto na cláusula 19.<sup>a</sup> do RRRGS:

(a) A diminuição de atividade não dá lugar a redução dos *plafonds* mensais;

(b) Redução dos *plafonds* anuais em percentagem igual à da redução de atividade acordada.

v) Pilotos em gozo de férias:

(a) Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela número 3.1, em função do número de dias de férias gozados no mês, independentemente do ano em que se tiverem vencido os dias de férias em questão;

(b) O gozo de férias não dá lugar a redução dos *plafonds* anuais.

3- Os valores que excedam os *plafonds* mensais serão pagos com o vencimento do mês seguinte àquele em que o *plafond* foi excedido.

4- Ao valor anual determinado nos termos do número 2, alínea b) supra, será deduzido o acumulado de pagamentos relativos a excedências de *plafonds* mensais efetuados ao piloto ao longo do ano. Caso a diferença entre o valor anual calculado e a totalidade dos pagamentos mensais já efetuados e ou devidos seja positiva, ou seja, favorável ao piloto, o saldo assim apurado será pago juntamente com o processamento de salários do mês de março.

5- As horas que excedam os créditos mensais e anuais referidos nas alíneas a) e b) anteriores, ou que devam ser remuneradas independentemente dos *plafonds*, serão remuneradas pelos respetivos valores do vencimento horário, em rubrica própria do recibo de vencimento do piloto.

6- Por cada prolongamento do serviço de voo em consequência do uso pelo comandante da prerrogativa que lhe é conferida pelo número 1 da cláusula 27.<sup>a</sup> do RUPT, é pago com o vencimento do mês seguinte àquele em que exerceu a prerrogativa, a título de vencimento horário, o valor de duas horas de *duty-pay* independentemente dos *plafonds*.

7- Não são considerados para efeitos de contabilização dos créditos mensais e anuais previstos no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, os tempos de voo e ou trabalho realizados para além dos limites previstos nas cláusulas 30.<sup>a</sup> e 31.<sup>a</sup> do RUPT nem as horas abonadas ao abrigo da alínea anterior.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Complemento salarial para OP3

1- Os oficiais pilotos com antiguidade de serviço igual ou superior a 10 anos têm direito a um complemento salarial de montante correspondente à diferença entre o vencimento de categoria auferido (OP3) e o valor de 80 % do vencimento base da categoria de comandante.

2- O complemento salarial referido no número anterior deixará de ser devido se se verificar uma das seguintes condições:

a) O oficial piloto não ter tido aprovação em processo de avaliação, do qual tenha feito parte, para a frequência de curso de comando;

b) O oficial piloto renunciar injustificadamente à avaliação para comando, ao curso de comando e/ou à promoção a comandante;

c) O oficial piloto renunciar pela 2.<sup>a</sup> vez, mesmo que justificadamente, à avaliação para comando, ao curso de comando, e/ou à promoção a comandante;

d) O oficial piloto reprovar no curso de comando.

3- O complemento pago nos termos do número anterior releva para cálculo de todas as prestações remuneratórias que estejam indexadas ao vencimento de categoria.

4- O complemento previsto na presente cláusula só é aplicável a partir de 1 de janeiro de 2018.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vencimento de exercício

1- O vencimento de exercício é o resultado do produto do número de anuidades técnicas na função pelo respetivo valor inscrito na tabela em vigor em cada momento.

2- O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup> deste regulamento e a sua contagem tem início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

3- O número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 32.

4- Para os pilotos que atinjam o limite de 32 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

5- A primeira anuidade técnica vence-se após ser completado 1 ano de antiguidade de serviço, no dia 1 de janeiro imediatamente seguinte, sempre sob a condição de verificação do exercício efetivo da função.

6- Em caso de incapacidade definitiva para o do exercício de funções de voo, se o piloto não tiver ainda vencido 32 anuidades técnicas, a TAP, para efeitos de cálculo da pensão total de reforma, considerará vencidas as anuidades técnicas necessárias para perfazer esse limite de 32, mas nunca em número superior a 10.

7- As anuidades técnicas vencem-se em 1 de janeiro de cada ano, por referência ao exercício efetivo da função no ano anterior.

8- Quando por força do disposto na cláusula 6.<sup>a</sup> deste regulamento a anuidade não se vencer a 1 de janeiro, vencer-se-á no 1.º dia do mês seguinte àquele em que se completar o total de horas de voo em falta para a média respetiva.

9- Nos casos previstos no número anterior, o cálculo relevante para anuidade a vencer em 1 de janeiro do ano seguinte é feito sobre os duodécimos da média anual respetiva que correspondam ao número de meses que vão do mês em que se venceu a última anuidade até ao mês de dezembro, inclusive, desde que esse lapso de tempo seja, no mínimo, de três meses.

10- Os pilotos que ascendam a comando, ao longo de cada ano, vencem a 1.<sup>a</sup> anuidade técnica da nova função em 1 de janeiro do ano seguinte.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Vencimento de senioridade

1- O vencimento de senioridade é o resultante do produto do valor inscrito na tabela em vigor em cada momento pelo número de anos de antiguidade de companhia.

2- Cada senioridade vence-se no dia 1 do mês em que se completa cada ano de antiguidade de serviço.

3- O vencimento de senioridade será calculado, para os pilotos a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função desempenhada na companhia, com o valor correspondentemente atualizado.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Exercício efetivo da função

1- Para efeitos da cláusula 4.<sup>a</sup>, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço.

2- Têm direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções, afetos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação, os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Exercício de funções permanentes em terra;
- b) Exercício de funções eventuais em terra;
- c) Frequência de quaisquer cursos, excetuando o 1.º de qualificação para a profissão;
- d) Gravidez clinicamente comprovada;
- e) Gozo de licença parental inicial nos termos da lei geral;

f) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos e dentro dos limites estabelecidos na lei geral.

3- Considera-se que há exercício efetivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- Durante o período de férias, o piloto tem direito à remuneração base mensal a que se refere o número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2- Além da remuneração mencionada no número anterior, o piloto tem direito a um subsídio de férias de montante equivalente ao previsto no número anterior, ou seja, ao pagamento de subsídio equivalente à totalidade dos dias de férias a que tiver direito.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do 1.º período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- O piloto tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da remuneração base mensal a que se refere o número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de dezembro.

2- No ano da admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Prestação retributiva diária (*per diem*)

1- Por cada dia de calendário (0h00 às 23h59, horas locais da base), o piloto tem direito, isoladamente ou em complemento de ajuda de custo que for devida nos termos da regulamentação interna da empresa, a prestação retributiva diária, de montantes constantes da tabela em vigor a cada momento, em função do tipo de serviço prestado nesse dia:

a) *Per diem* A, por:

i) Apresentação ou deslocação para um ou mais serviços de voo ou de simulador na qualidade de aluno, ou em que esteja em curso a realização de um serviço de voo, ou de simulador na qualidade de aluno, quer seja em funções, quer seja na situação de *dead-head*, *extra-crew* ou *manning*;

ii) Deslocação para serviço de assistência no aeroporto.

b) *Per diem* B, por:

i) Permanência em estadia;

ii) Apresentação para ação de refrescamento (formação presencial ou *e-learning*), seja nas instalações da empresa, seja na residência do piloto;

iii) Deslocações para realização de inspeções médicas obrigatórias ou outros atos médicos a mando da empresa.

2- Nos dias de calendário em que ocorram cumulativamente as prestações descritas nas alíneas previstas no número anterior, prevalecerá e será aplicado o disposto na alínea a).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Prestação retributiva complementar

1- Sempre que um piloto com disponibilidade para o efeito não seja nomeado, em escala mensal, para qualquer serviço que confira o direito a receber o *per diem* A ou B nos termos previstos na cláusula anterior, ou sessões de simulador na qualidade de verificador, que ocupem, no mínimo, 5 dias de calendário em cada mês, tem direito a uma prestação retributiva complementar de montante igual ao que alude a alínea a) do número 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, por cada dia em que não seja escalado até ao limite de 5 dias.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, consideram-se, por equiparação, com disponibilidade os pilotos que se encontram em situação de:

- a) Baixa por acidente de trabalho ou por doença profissional;
- b) Baixa por motivo de doença, desde o 11.º dia inclusive, no ano civil, até ao limite máximo de 50 dias no ano civil;
- c) Assistência em casa;
- d) Formação profissional não abrangida pelo *per diem* B;
- e) Folga acima do limite mensal de 10 dias ou dia livre, salvo se os mesmos forem acordados com o piloto;
- f) Incapacidade técnica por motivos atribuíveis à empresa (TEIA);
- g) Exercício de funções sindicais, ou qualquer outra de representação de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa;

3- Logo que o piloto exceda, em cada ano civil, o número de 50 dias fixados na alínea b) do número anterior, será descontado de imediato e por uma única vez, um número equivalente de dias de disponibilidade do piloto no mês seguinte.

4- Para o limite mínimo de 5 dias fixado no número 1 são contados os dias ocupados pelos serviços de voo para que o piloto tenha sido nomeado quando em situação de assistência.

5- O disposto na presente cláusula não é aplicável sempre que a operação aérea da TAP SA e das empresas de aviação pertencentes ao mesmo grupo de empresas for 50 % inferior em relação ao mês homólogo.

#### Cláusula 11.ª

##### Retribuição extra por função de comando em cruzeiro

O oficial-piloto mais antigo (antiguidade de serviço) dos qualificados para exercer funções de comando em cruzeiro no serviço de voo, em operações com reforço simples de oficial-piloto, tem direito a uma retribuição pelo exercício dessa função de acordo com a tabela de retribuições em vigor a cada momento, por cada sector de voo efetuado, com duração superior a 3 horas.

#### Cláusula 12.ª

##### Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

1- A contagem de cada tipo de prestação de trabalho faz-se nos seguintes termos:

- a) Para qualquer trabalho para que o piloto seja nomeado é elaborado um relatório administrativo, do qual consta a hora de início e de fim do mesmo;
- b) O tempo de voo (*block-time*) é determinado de acordo com o número 43 da cláusula 6.ª e com o número 2 da cláusula 30.ª, ambas do RUPT;
- c) O tempo de trabalho (*duty-time*), quando relacionado com um serviço de voo ou simulador, é determinado de acordo com o número 40 da cláusula 6.ª do RUPT.

2- Para efeitos de créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty-pay*) e de horas de voo (*block-pay*) referido no número 2 da cláusula 2.ª, o tempo de trabalho e o tempo de voo são contabilizados com base no somatório das percentagens previstas nas seguintes alíneas:

- a) Relativamente ao exercício de função a bordo ou em simulador:
  - i) Piloto com funções específicas, durante todo ou parte do serviço de voo - 100 %;
  - ii) Verificações, instrução e treino de simulador, na qualidade de aluno - 100 %;
  - iii) Verificações, instrução e treino a bordo, na qualidade de verificador ou instrutor - 100 %;
  - iv) Piloto sem funções específicas a bordo durante parte do serviço de voo (*extra-crew* ou equivalente), em etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas - 100 %;
  - v) Piloto sem funções específicas a bordo, durante todo o serviço de voo - 50 % do tempo de voo e do tempo de trabalho constante do relatório administrativo.
- b) Relativamente ao tipo de serviço de voo aplicam-se as seguintes percentagens do tempo de voo e do tempo de trabalho constante do relatório administrativo:
  - i) Voos excepcionados ao abrigo do número 2 da cláusula 3.ª e número 8 da cláusula 42.ª do RUPT (se incluídos numa rotação a majoração aplica-se exclusivamente na parte que deu origem à exceção) - 100 %;
  - ii) *Ferry* - 100 %;
  - iii) Ensaio - 100 %;
  - iv) Cargo - 100 %.
- c) Relativamente ao horário da operação: Noturno - 25 % do tempo de voo e do tempo de trabalho realizado entre as 23h00 e as 6h00 do dia seguinte, hora local em que o piloto se encontra aclimatizado;

d) Relativamente às nomeações: Feriados - 100 % do tempo de voo e de trabalho realizados entre as 0h00 e as 23h59 do dia feriado;

e) Relativamente ao trabalho prestado no solo aplicam-se as seguintes percentagens do tempo de trabalho constante do relatório administrativo:

i) Inspeções médicas, em junta médica regional ou medicina do trabalho - 100 %;

ii) Assistência realizada nas instalações da empresa - 50 %;

iii) Assistência realizada na residência do piloto - 25 %;

iv) Deslocação através de meios de superfície - 100 %;

v) Seminários, refrescamentos e outras ações formativas no solo - 100 %;

vi) Deslocações às instalações da TAP, desde que expressamente ordenadas por esta com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais - 100 %.

3- As situações referidas em cada alínea do número 2, não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

#### Trabalho prestado em dia de folga ou dia de férias planeados

1- O tempo de trabalho realizado em dia planeado de folga ou férias, é remunerado, em rubrica remuneratória autónoma no mês seguinte à sua realização, com base no vencimento horário de 3 % do VB, conforme tabela A-3.1 do anexo 3.

2- A remuneração do tempo de serviço de voo realizado ao abrigo do número 1 é calculada da seguinte forma:

a) Considera-se cada tempo de serviço de voo realizado, excluindo-se qualquer período de repouso intermédio;

b) As horas a contabilizar são as resultantes do previsto na alínea anterior ou, no mínimo, e por cada rotação ou TSV:

i) 5 (cinco) horas se envolver um único tempo de serviço de voo;

ii) 10 (dez) horas se envolver dois ou mais tempos de serviço de voo.

3- O tempo de trabalho (*duty-pay*), referente aos voos realizados em dia de folga ou em férias, é contabilizado apenas nos termos da alínea a) do número 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>

4- Não contam para os limites previstos no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, não havendo remuneração duplicada no caso de excedência dos *plafonds*, os tempos de trabalho realizados nos termos do número 1.

5- A prestação de trabalho em dia de folga ou férias, a convite da empresa, está limitada a 2 convites por piloto que sejam aceites, em cada 90 dias e ao pagamento máximo, em cada ano, de 8 dias de folga, não podendo o pagamento de horas prevista no número 1 desta cláusula ultrapassar as que tenham sido realizadas e contabilizadas nesse máximo de 8 dias.

6- Os pilotos que sejam remunerados ao abrigo dos números 1 e 2 perdem o direito aos dias de folga e/ou férias, em que prestem esse trabalho, até ao limite legal previsto para estes casos.

7- São acordadas as seguintes medidas de equidade:

a) A TAP obriga-se a fornecer ao SPAC as listagens relativas aos convites efetuados aos pilotos filiados no SPAC para a prestação do trabalho, nos termos do número 1, no fim de cada mês, onde constam os serviços executados, as horas de trabalho (*duty-pay*) creditadas;

a) O critério a seguir para realizar os convites aos pilotos disponíveis, para a prestação de trabalho em dia de folga, para cumprimento da alínea c), rege-se por todos os seguintes pontos:

i) Identificação dos pilotos na situação de folga;

ii) Dentro do conjunto de que se encontrem em folga, verificar aqueles que ao aceitarem o convite causem o menor custo para a TAP, quando considerados todos os fatores, nomeadamente os descritos na alínea seguinte;

iii) Causem a menor perturbação possível ao seu planeamento e/ou à operação, ou seja, conduzam ao menor número de dias de planeamento afetados pelo convite;

iv) Os pilotos apurados no ponto anterior são seriados por ordem crescente de total de horas de trabalho (*Duty-Pay*) efetuadas e contabilizadas ao abrigo da presente cláusula e contactados por esta ordem, iniciando-se o contacto pelo piloto com o menor número de horas creditadas;

v) Em caso de igualdade no total de horas apurado ao abrigo da alínea anterior, será contactado o piloto com menor número de senioridade.

b) Cada piloto por frota, por categoria profissional e função, só pode ser convidado para um 2.º serviço nas referidas condições, após todos os pilotos, da mesma frota, categoria profissional e função disponíveis para o dia a que respeita o voo, terem sido comprovadamente convidados;

c) Caso, por necessidade imponderável, a TAP não consiga cumprir a alínea c), o piloto que executar um 2.º serviço, no âmbito do previsto na alínea b), só pode voltar a ser convidado no trimestre seguinte;

d) Todos os pilotos que tenham realizado qualquer serviço em dia de folga ou de férias, durante os anos de 2022 e/ou 2023 são considerados para a primeira contagem respeitante à alínea c), cedendo a vez até que estejam na média trimestral dos restantes pilotos;

e) A TAP justifica ao SPAC, no prazo de 96 horas, os motivos do não cumprimento da alínea c).

8- O disposto na presente cláusula aplica-se até 31 de dezembro de 2023.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-B

##### Trabalho em dia de folga planeada e cedência de dias de férias

1- O tempo de trabalho realizado em dia planeado de folga, será remunerado, em rubrica remuneratória autónoma no mês seguinte à sua realização, com base no vencimento horário de 5 % do VB, conforme tabela número A 3.1 do anexo 3.

2- A remuneração do tempo de serviço de voo realizado ao abrigo do número 1 será calculada da seguinte forma:

a) Considera-se cada tempo de serviço de voo realizado, excluindo-se qualquer período de repouso intermédio;

b) As horas a contabilizar são as resultantes do previsto na alínea anterior, tendo ainda, o piloto, direito ao pagamento adicional de um valor correspondente a 10 % do seu vencimento de categoria por cada dia de folga disponibilizado, o qual será pago no mês seguinte ao da(s) referida(s) folga(s) utilizada para serviço.

3- A cedência de dias de férias faz-se nos seguintes termos:

a) A cedência de dias de férias para prestação de trabalho implica um convite ao piloto efetuado anteriormente à publicação do planeamento mensal no qual os referidos dias de férias viriam a ser planeados ou em execução;

b) Após aceitação nos moldes descritos na alínea a), a empresa comunica ao piloto por escrito a cedência dos dias de férias, indicando o número total de dias solicitados e o mês de planeamento em que os mesmos serão retirados para utilização em serviço;

c) Pela disponibilização dos dias cedidos ao abrigo do número 3, o piloto tem direito ao pagamento de um montante que corresponderá a 25 % do seu vencimento de categoria por cada dia de férias cedido, o qual é pago no mês em que os referidos dias tenham sido cedidos;

d) O pagamento definido na alínea anterior é igualmente devido no caso de os dias solicitados e cedidos pelo piloto não serem posteriormente planeados e utilizados como dias de serviço, por motivos atribuíveis à empresa.

4- O tempo de trabalho (*duty-pay*), referente aos voos realizados em dia de folga ou em férias, é contabilizado de acordo com a cláusula 12.<sup>a</sup>

5- Não contam para os limites previstos no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, não havendo remuneração duplicada no caso de excedência dos *plafonds*:

a) Os tempos de trabalho realizados nos termos do número 1;

b) Os tempos de serviço resultantes de trocas de trabalho de solo por serviço de voo;

c) Os tempos de serviço resultantes de troca de trabalho sindical por serviço de voo.

6- Limites para convites para serviço em dias de folga e para aquisição de dias de férias:

a) A prestação de trabalho em dia de folga, a convite da empresa, está limitada a 2 convites por piloto que sejam aceites, em cada trimestre e ao pagamento máximo, em cada ano, de 8 dias de folga, não podendo o pagamento de horas prevista nos números 1 e número 5 desta cláusula ultrapassar as que tenham sido realizadas e contabilizadas nesse máximo de 8 dias;

b) O número máximo de dias de férias ocupados, por piloto, ao abrigo da presente cláusula, sem possibilidade de remarcação dos mesmos, tem um limite de 4 dias por período de férias e um máximo de 4 dias por ano civil.

7- Os pilotos que sejam remunerados ao abrigo dos números 2 e 3 da presente cláusula, perdem o direito aos dias de folgas e/ou férias em que prestem esse trabalho, até ao limite legal previsto para estes casos.

8- Os limites para planeamento nos meses em que são previamente adquiridos dias de férias por parte da TAP, são aumentados na razão de 5 *block-hours* por cada dia comprado.

9- São acordadas as seguintes medidas de equidade:

a) A TAP obriga-se a fornecer ao SPAC as listagens relativas aos convites efetuados aos pilotos filiados no SPAC para a prestação do trabalho, nos termos do número 1, no fim de cada mês, onde constam os serviços executados, as horas de trabalho (*duty-pay*) creditadas;

b) O critério a seguir para realizar os convites aos pilotos disponíveis, para a prestação de trabalho em dia de folga, para cumprimento da alínea c), rege-se por todos os seguintes pontos:

i) Identificação dos pilotos na situação de folga;

ii) Dentro do conjunto de que se encontrem em folga, verificar aqueles que ao aceitarem o convite causem o menor custo para a TAP, quando considerados todos os fatores, nomeadamente os descritos na alínea seguinte;

iii) Causem a menor perturbação possível ao seu planeamento e/ou à operação, ou seja, conduzam ao menor número de dias de planeamento afetados pelo convite;

iv) Os pilotos apurados no ponto anterior são seriados por ordem crescente de total de horas de trabalho (*duty-pay*) efetuadas e contabilizadas ao abrigo da presente cláusula e contactados por esta ordem, iniciando-se o contacto pelo piloto com o menor número de horas creditadas;

v) Em caso de igualdade no total de horas apurado ao abrigo da alínea anterior, será contactado o piloto com menor número de senioridade.

c) Cada piloto por frota, por categoria profissional e função, só pode ser convidado para um 2.º serviço nas referidas condições, após todos os pilotos, da mesma frota, categoria profissional e função disponíveis para o dia a que respeita o voo, terem sido comprovadamente convidados;

d) Caso, por necessidade imponderável, a TAP não consiga cumprir a alínea c), o piloto que executar um 2.º serviço, no âmbito do previsto na alínea b), só pode voltar a ser convidado no trimestre seguinte;

e) A TAP justifica ao SPAC, no prazo de 96 horas, os motivos do não cumprimento da alínea c).

10- O disposto na presente cláusula aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2024.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Pagamento pelo exercício de funções em terra**

1- Os pilotos que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução receberão prestações específicas, nos termos e valores a definir pela empresa.

2- A empresa deverá comunicar ao SPAC, até ao fim do mês de janeiro de cada ano, o valor das prestações específicas a vigorar nesse ano civil.

3- As funções referidas no número 1 não são consideradas para efeitos da contabilização dos créditos mensais e anuais previstos no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Infantário**

A empresa garante a todos os pilotos a utilização de um infantário, nas mesmas condições estabelecidas, em cada momento, para o pessoal de terra.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Subsídio para educação especial**

1- A empresa concede aos pilotos com filhos que comprovadamente careçam de educação especial, e por cada um, um complemento ao subsídio atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, nos termos estabelecidos para os restantes trabalhadores.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documento da despesa feita na reeducação em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Reforma e complemento de reforma**

1- A TAP obriga-se a manter em vigor um plano complementar de pensões, destinado exclusivamente aos pilotos não abrangidos pelo disposto no número 4 da presente cláusula, que garantirá após a verificação da

situação de reforma por velhice ou invalidez que lhe deu origem, e de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo.

2- O regime instituído é de contribuição definida no montante de 7,5 % da remuneração de base prevista no número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento e incide 14 vezes por ano.

3- A TAP suporta 80 % da contribuição definida prevista nesta cláusula e deduz os 20 % remanescentes na remuneração do piloto, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade ou entidades gestoras dos fundos ou da apólice, a designar pelo SPAC.

4- Aos pilotos admitidos até 31 de dezembro de 2007 e que em 31 de maio de 2007 se achavam inscritos na Segurança Social nessa qualidade é aplicável o regime transitório previsto no anexo 2 deste regulamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1- Por acordo entre a empresa e o piloto, pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma, nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa.

2- Nos casos previstos nos números 7 e 9 da cláusula 28.<sup>a</sup> do RAAA, o piloto tem direito a uma prestação de pré-reforma que lhe garanta um ganho líquido igual ao valor líquido da remuneração de base auferida na data da passagem à situação de pré-reforma.

3- A prestação de pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos pilotos no ativo.

4- A prestação de pré-reforma é paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento tem lugar em junho e dezembro, respetivamente.

5- Os pilotos abrangidos pelo número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> deste regulamento que se encontrem na situação de pré-reforma mantêm o direito ao prémio de jubilação, nos termos definidos no número 5 do anexo 2 deste regulamento.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Diminuição de atividade

1- Mediante acordo com a empresa, a atividade do piloto pode ser reduzida em percentagem ou em períodos, que serão expressos por escrito.

2- Esta redução, uma vez acordada, só pode ser alterada ou revogada por acordo das partes.

3- Nas situações previstas nesta cláusula, a remuneração de base é reduzida proporcionalmente.

4- Os pilotos que acordem na diminuição da sua atividade profissional têm direito, para além das folgas, descansos e férias, a um número de dias livres em cada mês, a estabelecer por escrito, podendo ser gozados em acumulação ou não, quer entre si quer com folgas atribuídas por planeamento, desde que solicitados até ao dia 1 do mês anterior àquele a que dizem respeito.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- A TAP garante aos pilotos, afetos ao serviço de voo, ou aos beneficiários por eles indicados, enquanto se mantiverem ao serviço, um seguro destinado a cobrir os riscos de morte, invalidez e perda de licença, resultante de incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, consequência de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como de riscos de guerra ou de zonas endémicas e epidémicas, de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo 1 do presente regulamento ou do anexo 2-A no caso dos pilotos abrangidos pelo número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

2- Em caso de morte do piloto, ocorrida entre a passagem às situações de pré-reforma ou de reforma e o dia em que complete 65 anos de idade, será garantido aos beneficiários ou aos seus herdeiros legais um capital de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo 1 do presente regulamento.

3- A TAP garante ainda aos pilotos um seguro de saúde de grupo cobrindo os mesmos riscos e nas mesmas condições em cada momento em vigor para os trabalhadores de terra, contemplando especialmente, quanto a coberturas e *plafonds*, os riscos inerentes à especificidade da profissão de piloto.

4- A TAP garante também o seguro de saúde previsto no número anterior aos pilotos que se encontrem nas situações de pré-reforma ou de reforma até que estes atinjam os 65 anos de idade.

5- A TAP e o SPAC podem em qualquer momento acordar a substituição dos riscos cobertos por quaisquer outros que as circunstâncias justifiquem.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Resgate antecipado do prémio de jubilação

1- O direito à pensão completa verifica-se no momento em que o piloto apresente uma carreira contributiva de duração igual ou superior a 40 anos, quando consideradas as bonificações a que possa ter direito pela lei em vigor a cada momento.

2- Os pilotos interessados na antecipação do resgate do prémio de jubilação, ao abrigo do previsto no ponto 5.3 do anexo 2 devem apresentar ao SPAC o respetivo pedido, acompanhado de informação comprovativa da carreira contributiva possuída na data do pedido, com identificação do(s) período(s) referente(s) ao exercício de funções de piloto.

3- A informação da Segurança Social é dispensável nos casos em que o piloto apenas pretenda ver contado o tempo de exercício de funções na TAP.

4- O SPAC remete o pedido e o comprovativo da carreira contributiva, que lhe forem apresentadas pelo piloto, à direção de RH, para análise e decisão.

5- A TAP confirma ao SPAC, via email, a receção do pedido acompanhado do comprovativo da carreira contributiva.

6- No caso de assim o preferir, o piloto pode apresentar o pedido diretamente à direção de RH, devendo o mesmo ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Informação comprovativa da sua carreira contributiva nessa data, com identificação do(s) período(s) referente(s) ao exercício de funções de piloto;

b) Autorização formal de obtenção dessa informação pelos serviços da TAP.

7- No caso de o piloto optar pela obtenção do comprovativo da carreira contributiva através dos serviços da TAP, é informado por estes, via email, da data de obtenção desse comprovativo.

8- A TAP assegura que é proferida decisão fundamentada no prazo de 15 dias contados a partir da data em que forem recebidos o pedido e o comprovativo de carreira contributiva, informando o piloto, bem como o SPAC, sempre que o processo tenha sido iniciado através deste.

9- Nos casos em que o pedido de resgate antecipado do prémio de jubilação seja indeferido, da decisão comunicada ao piloto deve constar a data em que tem a possibilidade de o vir a receber, caso se mantenha profissionalmente ativo na TAP até à referida data.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1- Os *plafonds* mensais de horas de trabalho, previstos na alínea a) do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento, relativos ao limite 1, no decurso dos meses de agosto e setembro de 2023, encontram-se previstos na tabela seguinte:

**Tabela 3.5**

	Frota NB		Frota WB	
	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
Mês	Limite 1			
Agosto	115:41	72:20	124:02	77:30
Setembro	104:00	65:00	112:00	70:00

2- O cálculo dos *plafonds* previsto no disposto na alínea b) do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup> é feito na proporção do tempo de vigência do presente AE.

3- O disposto na alínea b) do número 2 e do número 3, ambos da cláusula 10.<sup>a</sup>, vigoram até 31 de dezembro de 2023.

4- A TAP paga aos pilotos um incentivo à assinatura do acordo de empresa, relativamente ao qual o presente regulamento é parte integrante, de acordo com a seguinte tabela:

**Tabela 3.6**

Categoria	Antiguidade na categoria	Valor
OP1		502,42 €
OP2		680,29 €
OP3		978,37 €
OP3+		1 433,03 €
CMD	≤ 5	1 661,93 €
CMD	6 a 10	1 800,34 €
CMD	11 a 15	1 953,12 €
CMD	16 a 20	2 165,60 €
CMD	≥ 21	2 562,94 €

OP3+ - oficial-piloto com complemento salarial de acordo com o previsto na cláusula 3.<sup>a</sup> deste RRRGS.

5- Será pago aos pilotos com o vencimento de novembro de 2023, uma prestação adicional de incentivo à assinatura do AE, no valor de 7200,00 € a cada piloto ativo e filiado no SPAC à data de assinatura do presente AE.

ANEXO 1

Idade	Morte	Invalidez/perda de licença
19	52	60
20	52	60
21	52	60
22	52	60
23	52	60
24	52	59
25	52	58
26	52	57
27	52	56
28	52	55
29	52	53,50
30	52	52
31	52	50,50
32	52	49
33	52	47,50
34	52	46
35	52	44,50
36	52	43
37	52	41,50

38	52	40
39	52	38,50
40	47	37
41	47	35,50
42	47	34
43	47	32,50
44	47	31
45	47	29,50
46	47	28
47	47	26,50
48	47	25
49	47	23,50
50	47	22
51	47	20,50
52	47	19
53	47	17,50
54	47	16
55	47	14,50
56	47	13
57	47	11,50
58	47	10
59	47	8,50
60	47	7
61	47	5,50
62	47	4
63	47	2,50
64	47	1

Para obter o capital a pagar ao piloto beneficiário ou aos seus herdeiros legais, os fatores previstos neste anexo 1 serão, conforme o caso aplicável (morte ou invalidez e perda de licença), multiplicados pelo valor da remuneração de base auferida nos termos do número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento.

## ANEXO 2

### Regime a que se refere o número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup> do RRRGS

1- Âmbito: O regime transitório previsto no presente anexo aplica-se exclusivamente aos pilotos admitidos até 31 de dezembro de 2007 e que sejam abrangidos pelo diploma legal que regulamentar o memorando de 13 de dezembro, outorgado pelo SPAC e pelo Estado.

2- Elegibilidade: Têm direito ao complemento de pensão de reforma os pilotos com 10 ou mais anos de antiguidade de companhia, em caso de passagem à de reforma por velhice, e os pilotos com 3 ou mais anos situação de antiguidade de companhia, em caso de passagem à reforma por invalidez.

3- Complemento de reforma:

3.1- Os pilotos que, por incapacidade ou por limite de idade, tenham definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente solicitarão, no prazo de 60 dias, contados desde a data em que

foi cancelada definitivamente a licença, a sua reforma, sem prejuízo do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> do acordo de empresa;

3.2- Os pilotos devem dar conhecimento da formalização deste pedido à empresa, e ainda no caso de acesso antecipado à pensão de reforma previsto nos artigos 20.º, 21.º, 22.º e 23.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, apresentando-lhe o pedido para o posterior encaminhamento para o Centro Nacional de Pensões (CNP) ou dele lhe dando conhecimento, no caso de o piloto contactar diretamente aquele centro;

3.3- Até à data do conhecimento por parte da empresa da apresentação do pedido de reforma, manter-se-ão as condições remuneratórias anteriores à perda de licença;

3.4- Requerida a reforma, e enquanto não for concedida pelo CNP, a empresa adiantará o valor estimado da pensão de reforma (pensão atribuída pelo CNP acrescida do complemento de reforma), obrigando-se o piloto a reembolsar de imediato a empresa da importância retroativa que vier a receber da Segurança Social;

3.5- Atribuída a pensão de reforma, a empresa pagará em cada ano 14 prestações mensais do complemento de reforma, o qual será anualmente atualizado pelo mesmo valor percentual aplicado à tabela salarial dos pilotos no ativo;

3.6- A remuneração de base que serve de referência para cálculo do complemento de reforma é a que o piloto auferir nos termos do número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> deste regulamento no momento do requerimento de passagem à situação de reforma;

3.7- O complemento de pensão de reforma é calculado da seguinte forma:

3.7.1- Na eventualidade de velhice prevista nos artigos 19.º a 23.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o complemento de pensão é igual à diferença entre a pensão garantida e a pensão estatutária definidas do seguinte modo:

Pensão garantida:  $(RB \times n \times 3,2 \%) + (RB \times n' \times 3,2 \%)$ , com o mínimo de 40 % e o máximo de 80 % da *RB*, em que:

*RB* = Remuneração de base prevista no número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento;

*n* = Número de anos completos de antiguidade na empresa, arredondado para a unidade seguinte quando o número de meses que acresce a anos completos excede o número 6, com o máximo de 20;

*n'* = Número de anos completos de serviço após a formação da pensão completa, arredondado para a unidade seguinte quando o número de meses que acresce a anos completos excede o número 6, tendo em conta a majoração decorrente da aquisição do tempo de serviço aplicável;

Pensão estatutária: Valor da pensão garantida pela Segurança Social antes da aplicação de quaisquer penalizações ou do fator de sustentabilidade, acrescido de quaisquer valores decorrentes da prestação de serviço público (v. g., pensão militar);

3.7.2- Na eventualidade de invalidez prevista nos artigos 13.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o complemento de pensão é igual à diferença entre a pensão garantida e a pensão estatutária, definidas do seguinte modo:

Pensão garantida:  $(RB \times n \times 3,2 \%) + (RB \times n' \times 1,33 \%)$ , com o mínimo de 40 % e o máximo de 80 % da *RB*, em que:

*RB* = Remuneração prevista no número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento;

*n* = Número de anos completos de antiguidade na empresa, com o máximo de 20;

*n'* = Número de anos completos de antiguidade na empresa acima de 20;

Pensão estatutária: Idêntico ao número anterior (3.7.1), com exclusão das penalizações não aplicáveis neste caso.

4- Aquisição do tempo de serviço:

4.1- A TAP financiará, nos termos do decreto-lei que vier a regulamentar o memorando de 13 de dezembro, outorgado pelo SPAC e pelo Estado, de acordo com a opção do piloto, caso ela seja prevista, a totalidade do custo, passado e futuro, da majoração de 25 % do tempo de prestação de serviço à TAP;

4.2- Este financiamento será efetuado desde que se mostre assegurada a atribuição pelo Estado da majoração complementar de 15 % do tempo de serviço, nos termos do memorando, ou financiada pelo piloto, na parte de 5 % não suportada pelo Estado, a partir da data do início de vigência do sobredito decreto-lei;

4.3- Neste último caso, a empresa dispensará a aquisição de 5 % da majoração não financiada pelo Estado, desde que o piloto demonstre que a sua aquisição não determina qualquer redução de encargos da empresa decorrentes da aplicação deste anexo;

4.4- A TAP procederá ainda, mediante requerimento do piloto e por conta deste, à aquisição do tempo de serviço anterior à admissão na empresa procedendo à compensação do valor despendido, através da sua dedução até à concorrência do valor, devidamente atualizado pelas taxas utilizadas pela Segurança Social até ao

momento da compensação, nos valores de férias, subsídio de férias e de Natal, e respetiva partes proporcionais, a que o piloto tenha direito à data da cessação da prestação de serviço, e se insuficiente subsequentemente no valor do prémio de jubilação ou da indemnização do seguro por invalidez, conforme o caso aplicável, e finalmente, se necessário, no complemento de reforma, até ao máximo mensal de 5 % do valor total da pensão garantida.

5- Prémio de jubilação: Os pilotos ao serviço da empresa abrangidos pelo presente anexo têm direito a um prémio de jubilação regulado nos termos que seguem:

5.1- A empresa garantirá a cada piloto um prémio de jubilação, financiado entre outras fontes pelos capitais acumulados, na capitalização coletiva para o efeito já constituída pela TAP em nome dos pilotos ou, em caso de acordo das partes, por um fundo de pensões a constituir para o efeito. Até ao final do mês de janeiro de cada ano, a TAP ou a entidade gestora do fundo de pensões ou a companhia seguradora, conforme aplicável, enviará ao SPAC informação detalhada sobre os capitais acumulados na capitalização coletiva e a percentagem de cobertura das responsabilidades decorrentes da aplicação da grelha constante do anexo 2-B. A TAP e o SPAC poderão, em qualquer momento, acordar na substituição dos fatores subjacentes ao cálculo do prémio de jubilação ou em conjunto com a seguradora do modelo de capitalização, sempre que as circunstâncias o justifiquem;

5.2- O direito ao prémio de jubilação vence-se na data de passagem à reforma por velhice e será pago, independentemente do valor já capitalizado na apólice em vigor, no mês subsequente ao do acesso à situação de reforma reconhecida pelo CNP. O valor do prémio é equivalente a 16 meses de RB, definida no número 3.7 deste anexo, em caso de reforma à data, resultante da aplicação da majoração individual do tempo de serviço do piloto, da formação da pensão completa; este valor é acrescido, cumulativamente, de seis meses de RB no final do 1.º ano de serviço em regime de bonificação prevista na lei, de cinco meses de RB no final do 2.º ano, de quatro meses de RB no final do 3.º ano, de três meses de RB no final do 4.º ano e de dois meses de RB no final do 5.º ano no regime de bonificação anteriormente referido;

5.3- Logo que a pensão estatutária por velhice ultrapasse o valor da pensão garantida, o piloto tem o direito, mas não a obrigação, de antecipar, por uma só vez, o recebimento parcial do prémio de jubilação já vencido nos termos do número anterior, cessando a partir daí quaisquer obrigações da empresa em matéria de cobertura dos riscos de invalidez e de perda de licença, sem prejuízo do recebimento do valor remanescente à data da passagem efetiva à reforma.

6- Redução ou exclusão de benefícios: Em caso de passagem à reforma por velhice em regime de penalizações nos termos do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 187/2007, o piloto não só perde o direito ao prémio de jubilação como se obriga a restituir o valor suportado pela empresa com a aquisição do tempo de serviço, podendo a empresa proceder à compensação automática no valor do complemento de reforma a que o piloto tenha direito. Em caso de exercício de funções profissionais de piloto noutras companhias, em Portugal ou no estrangeiro, após a passagem à reforma, o piloto perde o direito a qualquer complemento de reforma suportado pela empresa e obriga-se a restituir metade do valor suportado pela empresa com a aquisição do tempo de serviço.

7- Outras disposições: Aplicado o presente regime, são revogadas todas as disposições e protocolos anteriores sobre as matérias reguladas no presente anexo, sem prejuízo dos direitos subjetivos já constituídos ao abrigo das disposições revogadas.

Qualquer alteração posterior da legislação que regula esta matéria não determina quaisquer responsabilidades adicionais, não sendo a empresa obrigada a suportar encargos superiores aos que decorreriam da manutenção do atual quadro legal enquanto a empresa e o sindicato não acordarem na sua revisão.

8- Regime em caso de inaptidão técnica:

8.1- Em caso de extinção de equipamento e de inadaptação técnica ao novo equipamento que o substitui, o piloto será colocado em situação de pré-reforma até atingir os 65 anos ou adquirir direito a uma pensão estatutária, definida no número 3.7 deste anexo, equivalente a 80 % da RB igualmente definida no número 3.7, auferida à data da inaptidão, sendo-lhe assegurada pela empresa uma prestação de pré-reforma que lhe garanta um ganho anual líquido igual ao valor líquido da referida RB auferida na data da passagem à situação de pré-reforma;

8.2- Nas outras situações de inadaptação, de incapacidade ou de obsolescência técnicas, se o piloto tiver mais de 60 anos, será colocado em regime de pré-reforma até atingir uma pensão estatutária, definida no número 3.7 deste anexo, equivalente a 80 % de RB, também definida no mesmo número 3.7, ou, em alternativa e com o acordo do piloto, a TAP atribuir-lhe-á funções em terra compatíveis com o seu estatuto, até atingir uma pensão estatutária equivalente a 80 % da RB auferida à data da verificação da inaptidão. Nestas even-

tualidades, será atribuída ao piloto uma prestação pecuniária que lhe garanta um ganho líquido anual igual ou superior ao valor líquido da referida RB na data da passagem à nova situação.

9- Regimes especiais:

9.1- O presente anexo é aplicado com os ajustamentos dos números 9.2 a 9.4 nas seguintes situações:

- a) Pilotos abrangidos pelo regime geral da Segurança Social em acumulação com pensões de aposentação, reforma e invalidez de outros regimes de proteção social de enquadramento obrigatório;
- b) Pilotos cuja idade de início da carreira contributiva como piloto seja superior a 29 anos;
- c) Pilotos que exerçam a atividade em acumulação com pensões de aposentação, reforma ou sobrevivência, nos termos do Decreto-Lei n.º 361/98 (regime unificado).

9.2- Não há lugar à aquisição do tempo de serviço prevista no número 4 do presente anexo quando não seja aplicável [alínea c) do número anterior] ou quando dela não resulte nenhuma antecipação da formação da pensão completa, mas são presumidos, para determinação do momento da formação da pensão completa, o início da carreira contributiva aos 28 anos e uma majoração global do tempo de serviço, contado a partir dessa idade, de 35 %;

9.3- Os anos de serviço subsequentes à idade da formação da pensão completa, resultante do disposto no número anterior, assimilam-se aos anos de serviço em regime de bonificação prevista na lei, para efeitos dos acréscimos cumulativos do prémio de jubilação previstos no número 5.2 e, exclusivamente para os pilotos abrangidos pelas alíneas a) e b) do número 9.1, para efeitos do cálculo do valor do complemento da pensão, previsto no número 3.7.1 deste anexo;

9.4- Aos pilotos abrangidos pela alínea c) do número 9.1 não é aplicável o disposto no número 3.7.2, mas é assegurada, em caso de incapacidade permanente para a profissão ocorrida até aos 50 anos, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, a indemnização por invalidez e perda de licença prevista no anexo 2-A; no caso de essa incapacidade ocorrer entre os 50 e os 60 anos, o piloto pode optar pelo complemento previsto no número 3.7.1 ou pela indemnização prevista no anexo 2-A; ocorrendo a incapacidade após os 60 anos, o piloto terá ainda direito ao prémio de jubilação com o limite de 16 meses.

Aos mesmos pilotos, a partir do momento em que perfaçam 60 anos de idade, é assegurado um complemento de pensão de reforma conforme previsto no número 3.7.1.

#### ANEXO 2-A

Idade	Morte	Invalidez/perda de licença
19	52	39
20	52	39
21	52	39
22	52	39
23	52	39
24	52	39
25	52	39
26	52	39
27	52	39
28	52	39
29	52	39
30	52	39
31	52	39
32	52	39
33	52	39
34	52	39

35	52	39
36	52	39
37	52	39
38	52	39
39	52	39
40	47	39
41	47	29
42	47	29
43	47	29
44	47	29
45	47	29
46	47	27
47	47	25
48	47	23
49	47	21
50	47	19
51	47	17
52	47	15
53	47	13
54	47	11
55	47	9
56	47	7
57	47	5
58	47	3
59	47	1
60	47	0
61	47	0
62	47	0
63	47	0
64	47	0

Para obter o capital a pagar ao piloto beneficiário ou aos seus herdeiros legais, os fatores previstos neste anexo 2-A serão, conforme o caso aplicável, morte ou invalidez e perda de licença, multiplicados pelo valor da remuneração de base auferida nos termos do número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento. Nos três primeiros anos de serviço o fator aplicável em qualquer idade é 60.

## ANEXO 2-B

Idade	Grelha de capitalização
19	0
20	0
21	0

22	0
23	0
24	0
25	0,25
26	0,50
27	0,75
28	1
29	1,25
30	1,50
31	1,75
32	2
33	2,25
34	2,50
35	3
36	3,50
37	4
38	4,50
39	5
40	5,50
41	6
42	6,5
43	7
44	7,5
45	8
46	8,75
47	9,5
48	10,25
49	11
50	11,75
51	12,5
52	13,25
53	14
54	15
55	16
56	17
57	18
58	19
59	20
60	21

61	22,5
62	24
63	25,50
64	27

Para obter o valor a capitalizar em função da idade do piloto, os fatores previstos neste anexo 2-B serão multiplicados pelo valor da remuneração base auferida nos termos do número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento.

## ANEXO 3

**Tabelas salariais**

## 1- Remunerações fixas

**Tabela A-3.1**

Categoria/subcategoria	Remuneração base mensal (RB) - Número 2 da cláusula 2. <sup>a</sup>		
	Vencimento de categoria (VB)	Vencimento de exercício (VE)	Vencimento de senioridade (VS)
CTE	8 125,00 €	2 % do VB	1,5 % do VB
OP3 (superior a 10 anos - com complemento salarial)	6 500,00 €		
OP3 (com antiguidade de serviço igual ou superior a 4 anos)	6 050,00 €		
OP2 (com antiguidade de serviço igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos)	5 200,00 €		
OP1 (com antiguidade de serviço inferior a 2 anos)	4 420,00 €		

Durante a vigência inicial do presente AE, os valores referentes a VB previstos na tabela anterior são atualizados a 1 de janeiro de cada ano em 2 %.

Se o resultado líquido da empresa Transportes Aéreos Portugueses em cada ano subtraído do valor total de prémios (KPI) a serem pagos pela empresa aos seus colaboradores no ano seguinte se revelar positivo, os valores da tabela A-3.1, têm uma atualização salarial mínima adicional, (*KPI-key performance indicator*) de 1 % aplicando-se uma variação positiva global de 3 % face aos valores em vigor no final de cada ano.

## 2- Remunerações variáveis:

a) Prestação retributiva diária (*per diem*) - Cláusula 9.<sup>a</sup>, conforme tabela A-3.2:

**Tabela A-3.2**

<i>Per diem</i> - Cláusula 9. <sup>a</sup>			
Frota/operação	<i>Per diem</i> A		<i>Per diem</i> B
	WB/LC-NB	MC-NB	WB/NB
CTE	300,00 €	270,00 €	180,00 €
OP	225,00 €	202,50 €	135,00 €

O piloto de WB é sempre remunerado pelos valores da sua frota, constantes nas colunas WB/LC-NB e WB/NB, independentemente do tipo de operação.

O piloto de NB é remunerado de acordo com a operação que realize, independentemente da frota em que está colocado.

Nos casos em que não existe serviço de voo efetivo, o *per diem* é pago em função da frota a que o piloto pertence (WB/NB).

- b) Prestação retributiva complementar - Cláusula 10.<sup>a</sup>, de igual valor ao da coluna *per diem* A na tabela A-3.2, para cada categoria;
- c) Retribuição extra por função de comando em cruzeiro - Cláusula 11.<sup>a</sup>: 200,00 €;
- d) Vencimento horário.

TABELA A-3.3

<i>Block-pay/duty-pay</i>	Limite 1	Limite 2
CTE	3 % do VB	6 % do VB
OP3 c/ complemento salarial		
OP3		
OP2		
OP1		

### Regulamento de Bases Operacionais (RBO)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objeto

O presente regulamento tem por objeto o regime da colocação dos pilotos da TAP em base operacional e constitui o anexo previsto na alínea 1 do número 1 da cláusula 49.<sup>a</sup> do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- a) Ano: Período de 12 meses consecutivos;
- b) Base: Local onde a TAP tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela TAP e que conste do contrato de trabalho de piloto;
- c) Base operacional: Local em território nacional, diferente do local da sede, onde a TAP coloca por tempo indeterminado, unicamente nos termos deste regulamento, e/ou em regime de destacamento, pilotos para o exercício de funções determinadas em equipamentos determinados e afetos à mesma;
- d) Destacamento: Situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base ou da base operacional onde se encontra colocado, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Objetivos

A criação e/ou manutenção de uma base operacional tem como objetivo principal a otimização dos recursos humanos e materiais da TAP.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Serviços de voo atribuídos

A TAP atribui a cada base operacional os serviços de voo que em cada momento permitam atingir os objetivos mencionados na cláusula 3.<sup>a</sup>

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Coordenador da base operacional**

1- Será nomeado um coordenador da base operacional que responde diretamente perante o piloto chefe da TAP e tecnicamente às frotas ou serviços, devendo esta função ser desempenhada por um comandante da base operacional.

2- Na ausência ou inexistência temporária de um coordenador da base operacional esta função será desempenhada diretamente pelo piloto chefe da TAP que deve proceder à nomeação de um novo coordenador.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Quadro de pilotos da base operacional**

1- A TAP, tendo em conta o número de voos, assistências, férias, folgas, instrução e qualquer outra atividade previsivelmente atribuível aos pilotos, definirá, em plano publicado anualmente até 30 de novembro, cuja cópia deverá ser enviada ao SPAC e objeto de comunicação interna ao PNT, o quadro de pilotos necessário no ano seguinte para cada base operacional, devendo os pilotos interessados manifestar, por escrito, as suas opções no prazo de 30 dias após a publicação do plano.

2- O plano referido no número 1 supra, para além de conter o quadro de pilotos necessário para a base operacional, deverá ainda especificar o equipamento afeto à base operacional e função dos pilotos a colocar e as datas previstas de colocação, de forma a garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos nela colocados.

3- Para efeitos da criação de uma base operacional, a TAP deve publicar antecipadamente o respetivo plano, o qual deverá conter o quadro inicial de vagas disponíveis por função e equipamento, assim como as datas previstas de colocação.

4- Os pilotos interessados manifestarão, por escrito, as suas opções até ao final do mês seguinte à publicação do plano referido no número anterior.

5- A TAP pode adiar ou cancelar a criação da base operacional se, por via dos regimes de colocação previstos neste regulamento, não for possível garantir um preenchimento de vagas que permita um número de tripulações equilibrado para a operação prevista.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Redução do quadro da base operacional**

A decisão da redução do número de vagas do quadro de pilotos deve ser fundamentada e demonstrada previamente ao SPAC.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Preenchimento de vagas e colocação em bases operacionais**

1- A colocação de pilotos numa base operacional pressupõe a existência de vaga, de acordo com o plano publicado, para a função e equipamento a que o piloto pertence, processando-se de acordo com o regime de voluntariado ou regime de obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2- As colocações numa base operacional são feitas prioritariamente em regime de voluntariado só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade se não se verificar o preenchimento completo do quadro naquele regime.

3- O preenchimento por voluntariado das vagas existentes, quando contribua para se atingir o desejável equilíbrio entre o número de comandantes e oficiais pilotos, será efetuado num prazo máximo de dois meses após a data definida no plano a que alude o número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4- Quando por via do plano houver aumento do número de vagas na base operacional, a TAP poderá optar por calendarizar de forma faseada as transferências, de modo a garantir o respeito do princípio de equilíbrio constante da parte final da número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>, dando desse facto conhecimento aos pilotos interessados.

5- A data de colocação na base operacional é a data do primeiro voo efetuado na base operacional.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Preenchimento de vagas e colocação em regime de voluntariado**

1- Têm prioridade na colocação na base operacional os pilotos que tenham sido transferidos ou nomeados para transferência dessa base operacional para a sede da empresa por nomeação da TAP em regime de obrigatoriedade em consequência do plano imediatamente anterior.

2- A colocação na base operacional é feita por ordem de antiguidade de serviço decrescente, isto é, do mais antigo para o mais moderno e implica a assinatura pelo piloto de declaração de voluntariado conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Preenchimento de vagas e colocação em regime de obrigatoriedade**

1- A colocação na base operacional é feita partindo do mais moderno do curso de entrada na empresa para o mais antigo até ao preenchimento das vagas existentes.

2- O regime previsto no número anterior só é aplicável a oficiais pilotos e somente no momento da sua admissão como pilotos da TAP (ainda que provenientes de outros quadros da empresa), implicando a nomeação daqueles para base operacional em regime de obrigatoriedade conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Regime de destacamento**

1- A empresa pode proceder à colocação temporária de pilotos em regime de destacamento, numa base operacional onde existam pilotos colocados noutros regimes, nos termos e condições seguintes:

*a)* Necessidade de reforço temporário, por período nunca superior a seis meses, do número de tripulações afetadas à base operacional. Nesta situação, o contrato de destacamento não será renovado para além do final do período considerado;

*b)* Preenchimento temporário de vagas caso não existam pilotos voluntários ou passíveis de colocação em regime de obrigatoriedade, não podendo neste caso o destacamento prolongar-se para além do final do mês de dezembro subsequente, podendo, no entanto, ser renovado caso subsista a impossibilidade de preenchimento das vagas disponíveis;

*c)* Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de incapacidade temporária neste, terminando automaticamente o contrato de destacamento quando se efetivar o regresso à atividade do piloto substituído;

*d)* Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de formação deste, por promoção ou progressão técnica, terminando automaticamente o contrato de destacamento no fim do mês seguinte à largada do piloto substituído, ou do regresso deste à base operacional.

2- A colocação em regime de destacamento pode iniciar-se em qualquer altura, terminando na data prevista no contrato de destacamento e de acordo com cada uma das diferentes situações que deram origem ao destacamento.

3- O destacamento numa base operacional só pode ser utilizado após terem sido colocados, de acordo com as vagas do plano em vigor, todos os pilotos em regime de voluntariado para o equipamento e função considerados.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Processamento em caso de permanência de vagas**

Se, após a publicação do plano, e por via dos anteriores regimes não for possível preencher todas as vagas existentes para a base operacional, observar-se-á o seguinte:

*a)* As vagas manter-se-ão disponíveis até à publicação do plano subsequente, sendo dado conhecimento desta situação a todos os pilotos;

*b)* No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas em regime de voluntariado ou, temporariamente, em regime de destacamento, será feito à medida que surjam interessados e desde que a sua colocação permita garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de coman-

dantes e oficiais pilotos colocados na base operacional, sendo as pretensões hierarquizadas e aceites pela data de entrada até completo preenchimento das vagas disponíveis;

c) Caso haja várias pretensões, entregues no mesmo dia, as mesmas serão hierarquizadas entre elas por antiguidade de serviço decrescente dos pilotos considerados sendo dada prioridade aos pilotos disponíveis para regime de voluntariado;

d) No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas por obrigatoriedade será feito na medida em que surjam oficiais pilotos na situação prevista no número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup>;

e) Caso existam pilotos que, por via do disposto na parte final do número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>, não tenham sido colocados na base operacional, apesar de existirem vagas disponíveis de acordo com o plano, ficarão os mesmos a aguardar colocação para o equipamento/função respetivo em lista de espera, sendo esta ordenada de acordo com a data na qual teriam sido normalmente colocados, não podendo essa lista conter um número de elementos superior às vagas não preenchidas do plano em vigor;

f) Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, da lista de espera referida na alínea anterior resultarão todas as colocações posteriormente efetuadas para esse equipamento/função, até que sejam colocados todos os pilotos nela contemplados.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cessação da colocação em base operacional

1- A cessação da colocação de um piloto numa base operacional efetua-se de acordo com o regime de voluntariado ou obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2- A cessação de colocação numa base operacional é feita prioritariamente em regime de voluntariado, só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade quando se verificar não existirem pilotos voluntários.

3- No caso de existirem pilotos colocados na base operacional em regime de destacamento, a cessação da colocação incide primeiro sobre estes e só depois será utilizado o regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Cessação da colocação em regime de voluntariado

1- O piloto de uma base operacional que pretender colocação na sede da empresa, ou em base operacional diferente daquela em que se encontra colocado, poderá em qualquer momento manifestar essa vontade por escrito em impresso próprio, conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC.

2- A colocação do piloto na sede da empresa, ou nova base operacional, será efetuada logo que seja possível a sua substituição por um piloto colocado em regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

3- A condição prevista no número 2 supra pode ser dispensada:

a) Por iniciativa da empresa;

b) A pedido do piloto nesse sentido, devidamente fundamentado, cabendo a decisão final ao piloto chefe depois de ouvidos o coordenador da base operacional e o SPAC, e obtida a anuência dos pilotos eventualmente prejudicados.

4- Havendo vários interessados, a colocação na sede da empresa, ou nova base operacional, será efetuada por ordem decrescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais antigo para o mais moderno, considerando-se na data do primeiro voo executado na sede da empresa ou nova base operacional.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Cessação da colocação em regime de obrigatoriedade

A colocação operacional do piloto cessa obrigatoriamente quando:

a) De acordo com o plano, haja diminuição dos quadros da base operacional, sendo a empresa obrigada a definir a data de colocação na sede da empresa;

O tempo mínimo de aviso ao piloto para a colocação na sede da empresa é, neste caso, de um ano e um dia, contados a partir da tomada de conhecimento pelo piloto da decisão da empresa, através de comunicação escrita do piloto chefe, conforme minuta de modelo acordado entre a TAP e o SPAC;

O tempo mínimo de aviso poderá ser reduzido se para tal existir acordo escrito, firmado entre a TAP e o piloto em data posterior à da tomada de conhecimento da decisão pelo piloto;

A nomeação e subsequente colocação na sede da empresa são feitas por ordem crescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais moderno para o mais antigo, de entre os pilotos que tenham sido colocados na base operacional desde a publicação do plano imediatamente anterior. Quando não existam pilotos nestas condições, serão considerados os restantes pilotos da base operacional, sendo a colocação na sede da empresa feita igualmente por ordem crescente de antiguidade de serviço.

b) O piloto optar pela promoção para diferente função daquela que desempenha na base operacional. A colocação na sede da empresa é feita à data da promoção;

c) O piloto optar por progressão técnica. A colocação na sede da empresa é feita à data da largada no novo equipamento;

d) O piloto for sujeito a reconversão técnica, ou optar pela transição para equipamento inexistente na base operacional. A colocação na sede da empresa é feita à data da largada no novo equipamento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Cessação da colocação em destacamento

A colocação em destacamento numa base operacional termina obrigatoriamente se à data da renovação do contrato de destacamento, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>, número 1, alínea b), houver pilotos na sede da empresa ou em outra base operacional propostos em regime de voluntariado para a vaga respetiva ou quando o piloto, ou a empresa, optar por não renovar o mesmo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Encargos com a colocação na sede da empresa

1- A TAP assume os encargos de deslocação do piloto apenas no caso da colocação na sede da empresa ser feita por força do estabelecido na cláusula 15.<sup>a</sup> alínea a), sendo pago nesse caso um subsídio de deslocação, sem prejuízo da aplicabilidade do estabelecido no número 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>, destinado a fazer face aos encargos diretamente relacionados com a mudança de residência, desde que devidamente comprovados, até um montante máximo de 5000,00 €.

2- A acrescer à quantia referida no número 1 supra, é ainda pago ao piloto um valor até um máximo de 50 000,00 € destinado a fazer face às despesas iniciais de reinstalação em Lisboa, o qual tem em consideração os anos de permanência na base operacional, contados desde a data da última colocação nessa base até à colocação na sede da empresa, e é calculado nos termos seguintes:

a) Pilotos com tempo de permanência igual ou inferior a 5 anos completos na base operacional - 20 % de remuneração de base mensal por cada ano de permanência;

b) Pilotos com mais de 5 e até 10 anos completos de permanência na base operacional - 25 % de remuneração de base mensal por cada ano de permanência;

c) Pilotos com 10 ou mais anos completos de permanência na base operacional - 35 % de remuneração de base mensal por cada ano de permanência.

3- O pagamento é sempre efetuado no final do mês subsequente ao mês da publicação do plano seguinte àquele que originou o regresso por obrigatoriedade ou no final do mês em que se dê o regresso efetivo à sede da empresa, aquele que se verificar mais tarde, sendo processado com o respetivo vencimento do piloto.

4- Caso o piloto regresse à base operacional em regime de voluntariado por via do plano subsequente ao plano que originou a transferência para a sede da empresa, o piloto, ao invés da quantia referida no número 2 supra, recebe em cada mês de permanência na sede da empresa, 1/12 do montante calculado nos termos do número 2 supra, até que o mesmo seja completamente esgotado. No entanto, se o piloto regressar à base operacional de onde proveio antes de esgotado o montante supramencionado, perderá o direito aos duodécimos remanescentes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o processamento dos duodécimos é efetuado nos mesmos termos que os subsídios de férias e de Natal.

6- Para efeitos desta cláusula a contagem do tempo de permanência tem início no primeiro dia do mês em que se verificar a efetiva colocação do piloto na base operacional, ou na sede da empresa após regresso daquela.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço, independentemente do meio de transporte utilizado, são marcadas pela empresa, sendo garantido pela mesma o transporte, o alojamento e as ajudas de custo.

2- Constituem deslocações em serviço, para efeitos do disposto neste regulamento:

- a) Verificações, refrescamentos, treino ou cursos de salvamento, cursos de formação, medicina do trabalho e inspeções médicas a que os pilotos estejam obrigados pela empresa ou pelo ANAC;
- b) As ordenadas pela empresa;
- c) Reuniões, seminários ou outras atividades que sejam atribuídas pela empresa aos pilotos;
- d) Curso de promoção, progressão técnica, transição ou reconversão técnica a que os pilotos tenham acesso ou sejam nomeados, até à data de promoção ou largada no novo equipamento.

3- Quando o piloto tiver necessidade de se deslocar à sede da empresa por motivos profissionais que não por nomeação expressa da TAP, deverá dar conhecimento dessa necessidade ao coordenador da base operacional devendo este providenciar o respetivo transporte a expensas da empresa caso no seu entender o motivo o justifique.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Utilização dos pilotos

1- A utilização dos pilotos em colocação em base operacional é feita no rigoroso cumprimento do acordo de empresa, bem como dos regulamentos e demais legislação em vigor.

2- A TAP observa um princípio de equidade na distribuição do trabalho entre os elementos da mesma função e equipamento colocados na base operacional.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Férias, folgas, serviços de voo e respetivas trocas

1- As trocas de serviços de voo e de folgas, dentro do enquadramento regulamentar carecem de autorização e execução através do sistema de planeamento e escalas.

2- As férias dos pilotos colocados numa base operacional serão consideradas dentro dos quantitativos mensais definidos pela empresa atendendo ao número de pilotos por função e equipamento na base operacional, e serão atribuídas pela empresa de acordo com a legislação e regulamentação em vigor.

3- As trocas de férias são aprovadas na sede da empresa e apenas serão possíveis entre elementos da mesma base operacional.

4- Após a transferência para a base operacional, ou da base operacional para a sede da empresa, e após o voo de largada na nova função ou equipamento, o piloto goza cinco dias de folga consecutivos. Nesse período, se assim o requerer, tem igualmente direito a alojamento caso a colocação na sede da empresa, ou na base operacional, tenha sido feita em regime de obrigatoriedade.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Disposições transitórias

As disposições seguintes são aplicáveis a comandantes e oficiais pilotos a prestar serviço na base do Porto à data da entrada em vigor do presente regulamento:

a) Os Comandantes considerados são, para efeitos do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup> alínea a), ordenados entre si pela data da primeira colocação e, enquanto se mantiverem na mesma função e equipamento, são considerados como sendo mais antigos que qualquer outro piloto colocado na base operacional do Porto após a entrada em vigor deste regulamento;

Entende-se como data da primeira colocação o primeiro dia do mês em que teve início a atividade de voo do piloto na base do Porto, independentemente da função técnica em que tal se tenha verificado;

Para efeitos do previsto na cláusula 17.<sup>a</sup> a data de referência para cálculo dos anos de permanência na base operacional será a da primeira colocação na base do Porto, nos termos acima definidos.

Caso optem por progressão técnica, transição, ou sejam sujeitos a reconversão técnica que obrigue a cessação de colocação na base operacional, deixarão de estar abrangidos por esta cláusula a partir da data de colocação na sede da empresa;

b) Os oficiais pilotos considerados, sendo voluntários, permanecem na base operacional do Porto aquando da entrada em vigor deste regulamento, ocupando as vagas definidas pelo plano inicial, e serão ordenados entre si pela antiguidade de serviço;

Enquanto permanecerem na mesma função e equipamento, são para efeitos do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup> alínea a) considerados como sendo mais antigos que qualquer outro oficial piloto colocado na base operacional do Porto após a entrada em vigor deste regulamento.

Caso optem por promoção, progressão técnica, transição, ou sejam sujeitos a reconversão técnica que origine cessação de colocação na base operacional, deixarão de estar abrangidos por esta cláusula a partir da data da colocação na sede da empresa;

c) A TAP publicará o plano inicial para a base operacional do Porto à data da celebração do presente regulamento, não podendo o mesmo definir um número de vagas na função e equipamento inferior ao número dos pilotos a prestar serviço nessa data na base do Porto.

### **Regulamento de Recurso À Contratação Externa (RRCE)**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

O Regulamento de Recurso a Contratação Externa (RRCE) constitui a parte prevista na alínea e) do número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> do AE, dele fazendo parte integrante.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Limites de contratação**

1- A contratação externa pela TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, em regime de *wet-lease* de aviões ou de lugares em code share fica sujeita ao disposto nos números seguintes.

2- Em cada ano civil, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, pode recorrer à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*, a empresas atualmente pertencentes ao respetivo grupo, com os seguintes escalões:

a) Até 8 % do total das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA;

b) Acima de 20 % do total das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, sem limite de número de aeronaves.

7- Para efeitos do número anterior não podem ser usadas aeronaves Airbus nem Boeing. Caso estes fabricantes adquiram ou façam parcerias com outros fabricantes, o critério passa a ser o de utilização, em RRCE, apenas de aeronaves com capacidade inferior a 144 lugares e com *type rating* diferente de qualquer aeronave da frota da TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA.

8- Em cada ano civil, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA não pode exceder os seguintes limites à contratação externa de voos, em regime de *wet-lease*:

a) Contratação de voos em aeronaves *Turboprop* a empresas não pertencentes ao grupo, com o limite de 9 aeronaves;

b) Contratação de voos a empresas não pertencentes ao grupo, até ao limite de 2 % do total das *Block-hours* voadas em cada ano pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, para garantia da operação planeada;

c) Acresce à percentagem da alínea anterior mais 1 % das *block-hours* voadas no ano anterior pela frota TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, para fazer face a irregularidades operacionais, excluindo falta de pilotos.

9- A TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, não pode exceder um número de lugares em *code share*, numa determinada rota, para além dos 50 % dos lugares vendidos.

10- Para efeitos dos limites de contratação externa de voos em regime de *wet-lease* das alíneas b) e c) do número 4 não são contabilizados os destinos de risco para as tripulações e assim qualificados por acordo entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Compensações

1- No caso de não serem respeitados os limites fixados na cláusula anterior, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, no ano civil subsequente, a cada piloto a quem o presente acordo de empresa é aplicável, a título de compensação, os seguintes valores:

a) Quanto à percentagem total das *block-hours* voadas acima das referidas na alínea a) do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, pago em duodécimos;

b) Quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea b), no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 20 %, pago em duodécimos;

c) Quanto ao número de aeronaves fixado na alínea a) do número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada aeronave que exceda o limite, pago em duodécimos;

d) Quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea b) do número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a metade do vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 2 %, pago em duodécimos;

e) Quanto à percentagem total das *block-hours* voadas referidas na alínea c) do número 4 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a 1/3 do vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 1 %, pago em duodécimos;

f) Quanto à percentagem de lugares em code share referidas número 5 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA, paga, a título de compensação, a cada piloto, o valor correspondente a um vencimento de categoria, por cada ponto percentual em excesso do limite de 50 %, pago em duodécimos.

2- Para efeitos de cálculo do valor a pagar a título de compensação, tal como disposto nas alíneas do número anterior, o valor do vencimento de categoria é o que estiver em vigor no momento da compensação.

3- Os montantes apurados são pagos em duodécimos no decurso do ano civil subsequente àquele em que se verificou excesso de atividade externa nos termos do número 1.

4- No momento do apuramento do excesso de atividade externa nos termos do número 1 são pagos todos os duodécimos vencidos da compensação com data limite de 31 de dezembro do ano subsequente à verificação do excesso de atividade externa nos termos do número 1.

5- Para efeitos de cálculo do valor a pagar a título de compensação, tal como disposto nas alíneas do número anterior, o valor do vencimento de categoria é o correspondente ao ano do pagamento.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Disposição final e transitória

No ano de 2023 a TAP pode recorrer à contratação externa de voos em regime de *wet-lease* com as regras em vigor a 1 de janeiro de 2023.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Entrada em vigor

O presente RRCE produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Depositado em 21 de julho de 2023, a fl. 36 do livro n.º 13, com o n.º 230/2023, 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 Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, e as associações sindicais abaixo identificadas acordaram a revisão parcial do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão global consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2016 e que teve uma revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2022.

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos Sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 510 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2023.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 1 (um) ano.
- 3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.
- 4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.
- 5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.
- 6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.
- 7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

## CAPÍTULO II

### **Prestação de trabalho: Direito ao trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Direito ao trabalho**

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Princípios gerais**

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### **Competência na organização do trabalho**

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

#### SECÇÃO II

##### **Duração do trabalho**

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### **Horário de trabalho - Definição e princípio geral**

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### **Período de funcionamento e período normal de trabalho**

1- A empresa poderá implementar um período de funcionamento de 24 horas por dia 7 dias por semana.

2- O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:

Trabalhadores administrativos e conexos: Trinta e sete horas e meia;

Trabalhadores de produção e outros: Quarenta horas.

3- O período de trabalho semanal para os trabalhadores em sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo será, no período de referência de 12 meses (ano civil), aferido em termos médios.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### **Dias de descanso**

Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto nas alíneas seguintes:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala;

b) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias;

c) Não é considerado trabalho em dia de descanso semanal o trabalho iniciado às, ou após as 23h00 de dia de descanso semanal ou feriado que imediatamente precede um dia de trabalho e o prestado até às 8h00 de dia de descanso semanal ou feriado, quando integrado em regime de turnos.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, com ressalva do disposto em relação ao trabalho por turnos.

2- A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

No turno com início às 0h00, o intervalo de descanso será de 30 minutos, mantendo-se o trabalhador disponível para o trabalho e sendo-lhe fornecida uma refeição ligeira. Esse período será considerado como tempo de trabalho efetivo.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Marcação de ponto

1- É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2- Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Para efeitos deste AE, é considerado sistema de trabalho por turnos rotativos o sistema em que a rotação de horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e/ou dos dias de descanso semanal. Qualquer outro horário será excluído do conceito de trabalho por turnos rotativos.

3- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com dias de descanso rotativos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário e dos dias de descanso semanal;

b) Turnos com dias de descanso fixos: quando a rotação do horário de trabalho obriga a variação cíclica dos períodos de repouso diário mas não afeta os dias de descanso semanal.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos pode ser feita em períodos que alternem regularmente com períodos de horário normal.

5- Os dias de descanso no regime de turnos coincidirão normalmente com o sábado e domingo. Esse regime não se aplica no caso de sistema de turnos rotativos com dia de descanso rotativo. Nestes casos, os dias de descanso semanal serão os previstos na respetiva escala, podendo o sábado e o domingo coincidir com dias de trabalho, sem que tal acarrete o pagamento de compensação adicional uma vez que o trabalho prestado (mesmo que ao sábado e/ou domingo) não é considerado trabalho suplementar.

6- Nos casos em que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turnos, a refeição será tomada no local de trabalho e pago um subsídio no valor previsto no anexo I ou servida pela empresa nesse local nas mesmas condições dos refeitórios da mesma.

7- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores e deverão ser afixadas com a antecedência mínima de uma semana.

O planeamento de escalas a vigorar será estabelecido para períodos de doze meses (ano civil) tendo em consideração os volumes de produção atribuídos e o respetivo plano de produção.

O planeamento das escalas dos turnos em nada prejudica o período de férias a que cada trabalhador tenha direito, e bem assim os eventuais períodos de encerramento na fábrica, nos termos previstos na lei.

8- Os turnos devem ser elaborados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

9- Em cada ano civil, nenhum trabalhador pode, por mudança de escala, gozar um número de folgas diferente do que lhe era assegurado na escala inicial.

10- O trabalho suplementar realizado em antecipação ou prolongamento de turno não é considerado como mudança de escala.

11- Serão permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa até, pelo menos, 24 horas antes do início do trabalho. Não serão, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em contrário das normas legais ou do presente AE.

12- Qualquer trabalhador que comprove com parecer do médico do trabalho da empresa a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos rotativos, passará imediatamente a um horário a definir de acordo com a sua situação. Quando o parecer não for comprovativo daquela impossibilidade, poderá o trabalhador recorrer a uma junta constituída por três médicos, sendo um da escolha da empresa, outro do trabalhador e o terceiro escolhido por aqueles dois.

13- O trabalhador suportará as despesas com os honorários do médico por si indicado sempre que a junta médica confirme o parecer do médico do trabalho da empresa.

14- O recrutamento dos trabalhadores para o trabalho em regime de turnos rotativos far-se-á de acordo com a seguinte ordem de preferência, de entre os trabalhadores com as qualificações necessárias:

- a) Os que se ofereçam para o efeito;
- b) Os admitidos há menos tempo;
- c) Os mais novos.

15- O trabalhador em regime de turnos rotativos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

16- O trabalhador que completar vinte e cinco anos de serviço em regime de turnos rotativos ou cinquenta e cinco anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Passagem ao regime de turnos rotativos**

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos rotativos, salvo se tiver dado prévio acordo por escrito, ou se já o vier praticando regularmente.

2- Independentemente do estabelecido no número 1 da presente cláusula, a empresa, poderá determinar a passagem a um horário de turnos rotativos sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um setor ou serviço da empresa imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas definidas pelo interesse global da empresa.

Nos casos previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior deverá haver acordo prévio dos trabalhadores pela via legalmente estabelecida para o efeito ou, na sua falta, através da sua representação sindical interna.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários concentrados em regime de turnos com folga rotativa**

Por iniciativa da empresa, e com o acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, o regime de turnos com folgas rotativas poderá ser organizado na modalidade de «horários concentrados».

1- Para efeitos da presente cláusula consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que 5 dias seguidos;
- b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
- c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 40 horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado para cumprimento dos limites fixados na alínea *c)*;
- e) O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de 45 minutos para refeição, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 horas de trabalho consecutivo. Para além deste período de descanso, existirá um regime de pausas a ser definido por cada equipa, com a duração total de 75 minutos.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Horário flexível e isenção de horário de trabalho**

1- A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção das categorias de técnico e de administrativo/assistente administrativo.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, nomeadamente:

- a) Em «horários concentrados» o período normal de trabalho, para além dos limites legais;
- b) Em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

- a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- Cada trabalhador não poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4- Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5- Sempre que, nos termos do subsequente número sete, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6- A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7- Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no número cinco, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a 2 horas e não poderá ter terminado:

- a) Para pequeno-almoço, antes das 7h00;
- b) Para almoço, antes das 12h00;
- c) Para jantar, antes das 20h00;
- d) Para ceia, antes das 2h00.

8- A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9- No caso de prolongamento igual ou superior a 8 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

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

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

## SECÇÃO III

### Transferência de local de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Noção de local de trabalho

- 1- O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.
- 2- Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípio geral de transferência de local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer mudança do trabalhador excedendo um raio de 15 km.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Transferência por mudança de instalação ou serviço

- 1- Para além do previsto na cláusula subsequente, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho por motivo de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele exerça a sua atividade.
- 2- Concretizando-se a transferência, a mesma deverá ficar expressa em documento escrito e assinado pelas partes contendo as respetivas condições.
- 3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato de trabalho com direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração por cada ano de serviço ou fração.
- 4- Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causa prejuízo ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização referida no número anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferências individuais

- 1- Entende-se por transferência individual toda e qualquer transferência de local de trabalho que não seja motivada pela transferência total ou parcial da instalação ou serviço.
- 2- A transferência individual apenas se poderá efetivar desde que exista acordo escrito entre o trabalhador e a empresa do qual constem as condições dessa transferência, levando em conta as despesas e prejuízos daí resultantes.

## SECÇÃO IV

### Deslocações

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deslocações

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Salvo quando tiver dado o seu acordo por escrito, ou tenha sido contratado com essa condição, ou resultar do exercício da sua função, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro.
- 3- A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

## SECÇÃO V

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Trabalho de portadores de deficiência**

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Proteção na parentalidade**

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 21.<sup>a</sup>-A**União de facto**

Para o exercício dos direitos dos cônjuges, decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:

- a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;
- b) Para os trabalhadores não inseridos em regime de turnos, dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;
- c) Facilidades na dispensa de prestação de trabalho em regime de turnos ou escolha destes, quando solicitadas pelo trabalhador, embora condicionadas às necessidades de serviço;
- d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;
- e) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de dez dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

## CAPÍTULO III

**Retribuição do trabalho**Cláusula 23.<sup>a</sup>**Remuneração**

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Retribuição horária**

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

$$\text{Retribuição horária (RH)} = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

Em que:

*RM* - É o valor da retribuição mensal.

*HS* - É o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar em dia normal**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175 \% Rh$$

Em que:

*Rdd* - Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados.

*Rh* - Retribuição/hora.

*Nh* - Número de horas trabalhadas.

2- A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efetivamente trabalhado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com exceção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.

3- A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Noção de trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também noturno o trabalho prestado depois das 7h00 desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3- Considera-se que existe prolongamento de trabalho noturno quando o período se iniciou até às 0h00, inclusive.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 por cento à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a dez dias.

5- O subsídio será pago até ao dia 30 de novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respetiva retribuição.

2- No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 74.<sup>a</sup>, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2- O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efetivamente o seu trabalho.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respetivo montante por cada período de quinze dias ou fração, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Compensação de turnos rotativos

1- Os trabalhadores da empresa que prestem trabalho em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio correspondente a um dos seguintes montantes:

a) 12 % da retribuição, quando trabalhem em dois turnos com folga fixa;

b) 22 % da retribuição, quando trabalhem em três turnos com folga fixa;

c) 32 % da retribuição, quando trabalhem em regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo.

2- O subsídio por trabalho em turnos rotativos inclui a retribuição por trabalho noturno.

3- Os trabalhadores inseridos nos regimes de turnos previstos nas alíneas b) e c) do número 1 da presente cláusula, terão direito a dois dias de férias adicionais, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores inseridos no regime de turnos previsto na alínea a) do número 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>

5- Para além do estipulado nos precedentes números, os trabalhadores com mais de cinquenta e cinco anos de idade que estejam inseridos num dos regimes mencionados no número 1 da presente cláusula, terão direito a um dia de férias adicional, a gozar fora do período previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>

6- A mudança a título permanente, por decisão da empresa, do regime de trabalho por três turnos para regime de dois turnos, ou do regime de trabalho por três turnos ou dois turnos para horário fixo, implicará a continuação de pagamento do subsídio de turno mais elevado em vigor à data da mudança em causa, pelo período de três meses, caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos seis meses, ou pelo período de seis meses caso o trabalhador tenha estado em regime de trabalho por turnos há pelo menos um ano.

A cessação da prestação de trabalho em regime de turnos previsto na alínea c) do número 1, implicará a continuação do respetivo pagamento apenas até ao final do mês em que teve lugar a prestação de trabalho nesse regime.

Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, a passagem da prestação em regime de turnos previsto na alínea *c*) do número 1 para o regime de três turnos, dois turnos ou fixo, com carácter de permanência, será regido pelo exposto no disposto no primeiro parágrafo.

7- Na passagem de um a outro horário, deve ser respeitado um período mínimo de descanso de 35 horas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de prevenção**

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I, por cada hora ou fração, em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efetiva de serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Prémio de competitividade**

Com o objetivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores, a empresa atribuirá um prémio de competitividade de acordo com as regras gerais, estabelecidas no anexo VI deste AE, que dele faz parte integrante.

### CAPÍTULO IV

## **Suspensão da prestação de trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Feriados**

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- São considerados feriados obrigatórios:

- a*) 1 de janeiro;
- b*) Sexta-Feira Santa;
- c*) Domingo de Páscoa;
- d*) 25 de abril;
- e*) 1 de maio;
- f*) Corpo de Deus (data móvel)
- g*) 10 de junho;
- h*) 15 de agosto;
- i*) 5 de outubro;
- j*) 1 de novembro;
- k*) 1 de dezembro;
- l*) 8 de dezembro;
- m*) 25 de dezembro;
- n*) Terça-Feira de Carnaval;
- o*) 13 de junho (feriado municipal).

2- A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro.

3- Relativamente aos trabalhadores que prestem trabalho num regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, a empresa encerrará nos dias 24, 25, 31 de dezembro e 1 de janeiro.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior que realizem a prestação normal de trabalho em dia feriado obrigatório têm direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil.
- 2- No ano de admissão o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efetivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de dezembro, à razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia direta de cada trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.
- 3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.
- 4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.
- 5- No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.
- 6- No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de junho e 30 de setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

- 1- Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

3- Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por impedimento**

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

2- O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2- Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Segurança Social.

3- Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito de férias já vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de abril do ano imediato.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respetivo direito.

## SECÇÃO III

### Faltas e licenças

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição de falta e princípios gerais

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas e licenças

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

- a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;
- b) A ausência até 20 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, descendente ou afim no 1.º grau de linha reta (filhos, enteados, genros e noras);
- c) A ausência durante 5 dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau de linha reta (pais, padrastos, sogros) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados);
- e) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;
- f) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- i) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;
- j) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;
- k) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- l) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;
- m) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Aplica-se o previsto no número 1 alínea d) em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

3- Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.

4- Os trabalhadores têm ainda direito ao gozo das licenças parentais determinadas na lei, em cada momento em vigor.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Comunicação e prova sobre as faltas justificadas**

1- Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.

2- A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo recetor da comunicação e entregue ao trabalhador.

3- Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas e licenças**

1- Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.

2- Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea *d*) do número 1 da cláusula 47.<sup>a</sup> na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

3- Nos casos previstos nas alíneas *d*) e *e*) do número 1 da cláusula 47.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

5- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a*) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;
- b*) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.

7- Constituem direito dos trabalhadores as licenças resultantes do regime da proteção na parentalidade, nos termos da lei, as quais não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, aplicando-se o disposto na cláusula 80.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### **Disciplina**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Infração disciplinar**

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infrações disciplinares são as seguintes:

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

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias normais e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

## CAPÍTULO VI

**Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 53.<sup>a</sup>**Causas de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
- f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2- É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Justa causa de despedimento por parte da empresa**

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- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Processo disciplinar

- 1- O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.
- 2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
- 3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
- 4- Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por 2 colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Consequências do despedimento nulo

- 1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respetivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.
- 2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 58.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Encerramento temporário ou diminuição de laboração**

1- No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afetados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Direito dos trabalhadores objeto de despedimento por causas objetivas**

1- Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de 1 ano a contar da data do despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objeto de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2- A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

## CAPÍTULO VII

**Preenchimento de vagas - Admissões**

## SECÇÃO I

**Preenchimento de vagas**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Definição de promoção**

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Critérios de promoção**

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Preenchimento de vagas**

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

- a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;
- b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;
- c) Recrutamento externo;
- d) Nomeação;
- e) A pedido do trabalhador.

## SECÇÃO II

### Admissões

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2- Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de 1 ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivente ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no número 1 da presente cláusula.

3- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

## CAPÍTULO VIII

### Formação profissional

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da formação

1- A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo e participado.

3- A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4- No final de cada ação de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respetiva classificação final.

5- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6- As ações de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7- Durante as ações de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a atividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efetivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Comparticipação financeira**

1- A empresa participará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que diretamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2- Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3- Nos restantes graus de ensino, a empresa participará entre 20 % e 100 % dos respetivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e/ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

### CAPÍTULO IX

#### **Medicina no trabalho**

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

### CAPÍTULO X

#### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

1- É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

**Categorias profissionais**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Atribuição de categorias e funções**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2- A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Exercício de funções inerentes a categorias diversas**

1- Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 74.<sup>a</sup> exerça simultaneamente funções inerentes a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nele prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efetivo por mais de cento e vinte dias consecutivos ou cento e cinquenta alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6- Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no número 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respetivo exercício.

5- Se a substituição durar por mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6- Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7- Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no número 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

## CAPÍTULO XII

### **Benefícios sociais**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Atividades infantis**

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e atividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal até ao valor fixado no anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e atividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando nos termos da respetiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respetivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objeto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano letivo 2015/2016 (julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estatuído no ponto 2 da presente cláusula.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio para filhos portadores de deficiência**

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Refeições e subsídios de alimentação**

1- A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no ativo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3- Os trabalhadores compartilharão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4- Os direitos consignados nos números 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efetivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do número 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de funeral**

Por morte do trabalhador efetivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respetivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Fardamentos e fatos de trabalho**

A empresa concederá aos trabalhadores fatos de trabalho, protetores para os ouvidos, calçado apropriado e equipamento, uniformes e outros, para uso exclusivo e obrigatório nos seus locais de trabalho, de acordo com as normas definidas em regulamentação interna.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Complementos de subsídios e pensões**

A empresa garantirá o pagamento dos complementos nos termos previstos e regulados no anexo IV e no anexo V.

## CAPÍTULO XIII

**Atividade sindical na empresa**Cláusula 81.<sup>a</sup>**Atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

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

3- Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) Delegado sindical - O representante do sindicato na empresa;
- b) Comissão sindical - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;
- c) Comissão intersindical - Organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Instalações de comissões sindicais**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Direitos dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- No exercício da sua atividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respetivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 17.<sup>a</sup> número 1.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Constituição das comissões sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 88.<sup>a</sup>, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \left( \frac{n - 500}{200} \right)$$

representando  $n$  o número de trabalhadores.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

- a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;
- d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2- A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas a) a d) do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3- A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspetos conexos com os trabalhadores seus representados.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1- A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Crédito de horas**

1- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 11 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2- Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3- Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4- Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de 5 dias por mês para o exercício das suas funções.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2- Sempre que possível, dos mapas referidos no número 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

## CAPÍTULO XIV

### **Deveres e garantias das partes**

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.

2- Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho.

3- Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais.

4- Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens.

5- Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida.

6- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções.

7- Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respetivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais.

8- Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua atividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- 1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei.
- 2- Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas.
- 3- Efetuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas.
- 4- Comparecer ao serviço com assiduidade.
- 5- Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados.
- 6- Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar.
- 7- Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções.
- 8- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.
- 9- Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Propriedade intelectual**

- 1- Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua atividade para a empresa.
- 2- Não estando prevista a remuneração especial da atividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

Não é permitido à empresa:

- 1- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício.
- 2- Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas.
- 3- Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei.
- 4- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.
- 5- Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança.
- 6- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.
- 7- Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**Proteção de dados pessoais**

A empresa informará regularmente os delegados sindicais acerca do desenvolvimento e implementação das práticas e procedimentos internos que envolvam o tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Carácter globalmente mais favorável

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Celebrado em Albarraque, aos 30 de março de 2023.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

*Ana Cristina Silva Completo*, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal:

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

*Rui Manuel Gonçalves Miranda*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabelas 2023

Cláusula	Designação	2023
77. <sup>a</sup> , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,27 €
14. <sup>a</sup>	Pequeno-almoço	3,28 €
10. <sup>a</sup> , número 6 e 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Almoço	11,73 €
10. <sup>a</sup> , número 6 e 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Jantar	11,73 €
10. <sup>a</sup> , número 6 e 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Ceia	11,73 €
32. <sup>a</sup> , número 1	Abono para falhas	44,74 €
34. <sup>a</sup>	Subsídio prevenção	2,67 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	121,74 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	60,89 €
75. <sup>a</sup> , número 3	Apoio infantil	25,99 €
78. <sup>a</sup>	Subsídio funeral	663,49 €

## ANEXO II-1

### Categorias

#### 1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior	Chefia intermédia
Técnico superior	Técnico
Administrativo	

## 1- a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

## Chefia superior

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

## Chefia intermédia

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e/ou humanos ao seu dispor.

## Técnico superior

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de atividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

## Técnico

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de tarefas de cariz técnico especializado em diversas áreas da empresa.

## Administrativo

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

## 1- b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

## Administrativo

Assistente administrativo	Técnico administrativo
Secretário	

## Técnico

Operador de logística	Coordenador de equipa de produção
Operador de processo	Técnico de produção
Técnico de manutenção	Técnico de qualidade

## Técnico superior

Técnico superior	
------------------	--

## Chefia intermédia

Supervisor	Coordenador de equipa
------------	-----------------------

## Chefia superior

Diretor	Gestor
---------	--------

## ANEXO II-2

**Definição de funções**

*Assistente administrativo* - Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas atividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Técnico administrativo* - Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objetivos propostos. As atividades podem ter um cariz técnico.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Secretário* - Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente: marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige atas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Operador de logística* - É o trabalhador que executa tarefas gerais de suporte ao processo na área à qual se encontra adstrito, assegurando os requisitos das operações de entrada e saída de mercadorias, materiais e/ou produtos.

Realiza a movimentação, arrumação e organização dos mesmos com recurso a equipamentos de logística, opera equipamentos periféricos de suporte, inseridos no processo produtivo, de acordo com as boas práticas de manuseamento, procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

*Operador de processo* - É o trabalhador que assegura os requisitos do processo na área funcional à qual se encontra adstrito, em linha com os planos de produção.

Desempenha atividades na área de produção, nomeadamente de operação, regulação, controlo e manutenção de equipamentos/linhas de subprocesso, cumprindo as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas de produção e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

*Técnico de manutenção* - É o trabalhador que assegura as condições de funcionamento dos processos inerentes à sua área de especialização, desempenhando atividades relativas à manutenção/instalação dos equipamentos, respeitando os planos de produção e manutenção, especificações de manufatura e dos equipamentos, boas práticas de operação e manutenção.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando continuamente os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adotadas, bem como a otimização da produtividade, numa ótica de melhoria contínua.

Pode operar equipamentos de produção em caso de avaria, manutenção preventiva ou nas horas de refeição, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

*Técnico de produção* - É o trabalhador que desempenha atividades na área de produção, operando e controlando de forma contínua e eficiente o equipamento/tecnologia que lhe está atribuído, realizando intervenções técnicas de manutenção, incluindo manutenção preventiva no equipamento, planeada e reativa, em linha com os planos de produção, cumprindo as normas e procedimentos em vigor.

Utiliza os sistemas e ferramentas adotados de modo a monitorizar as principais causas de paragem e perdas do seu equipamento, utilizando ferramentas de resolução de problemas para eliminar as principais paragens e fontes de perda, definindo standards que permitam sustentar os resultados do equipamento.

Cumprir as normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, desafiando os métodos de trabalho, a eficácia e a eficiência das medidas adotadas, bem como a otimização da produtividade, numa ótica de melhoria contínua.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas de produção e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

*Técnico de qualidade* - É o trabalhador que assegura a auditoria da qualidade aos materiais, subprodutos e/ou produto final, planeando e executando a recolha de amostras, as análises físicas, químicas e visuais.

Controla o cumprimento dos parâmetros de produto e processo, de acordo com as normas, métodos e procedimentos da empresa, de forma a garantir o cumprimento das especificações e requisitos legais estabelecidos e fomentando a melhoria contínua da qualidade dos produtos e processos produtivos.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, bem como atividades planeadas e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Coordenador equipa de produção* - É o trabalhador que tem a seu cargo grupos de máquinas heterogéneas bem como o pessoal a elas afeto, coordenando o seu trabalho e a manutenção e respondendo pela segurança, qualidade, eficiência e limpeza das mesmas.

Coordenação de um número médio de máquinas e pessoas, podendo utilizar meios informáticos, mecânicos, elétricos e de outro tipo.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada de acordo com o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena.

Pode operar os equipamentos de produção, ou proceder a tarefas de manutenção, a fim de assegurar o funcionamento ininterrupto dos equipamentos, consoante as necessidades de negócio em cada momento existentes.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Técnico superior* - É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e/ou experiência, desempenha as suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Coordenador de equipa* - Coordena, controla e assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Supervisor* - É o trabalhador que supervisiona as atividades de uma equipa de profissionais e/ou de processos, numa área da empresa, por forma a alcançar os objetivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de atividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Gestor/diretor* - Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a ati-

vidade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade, bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

## ANEXO II-3

### Regras de evolução profissional e de implementação

#### Introdução

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adota conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas em especial para colmatar necessidades no que diz respeito ao novo modelo de progressão profissional para as operações.

#### 3- a) Evolução profissional

1- O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel ativo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras atividades de desenvolvimento.

#### 3- b) Princípios

3- Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4- Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da lei em cada momento em vigor.

5- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exatamente com o objetivo de fomentar a evolução profissional.

6- É objetivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

#### 3- c) Conceitos do modelo de evolução profissional

7- Categoria/função - Retrato claro e objetivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na organização.

8- Evolução profissional - Conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical: Evolução para uma categoria/função distinta.

b) Horizontal: Evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, nos seguintes termos:

– Categoria profissional de técnico - No caso das funções de operador de logística, operador de processo, técnico de manutenção e técnico de qualidade, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

– Para a função de coordenador de equipa de produção, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

– Categoria profissional de administrativo - No caso da função de assistente administrativo a evolução ho-

horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1,2,3 e 4.

– Para as funções de técnico administrativo e de secretário; a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional, a saber: fase de desenvolvimento 1 e 2.

– Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

9- Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10- Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: Operador de logística júnior.

3- d) Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11- Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos 3 anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos 3 anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos 2 anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com exceção das seguintes:

– Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.<sup>a</sup> do AE;

– Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

– Ausências ao abrigo das alíneas a), b), c), f), i), j) e k) do número 1 da cláusula 47.<sup>a</sup> do AE, da licença parental exclusiva do pai e da assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

– Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional;

– Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova;

– Ausências no período de internamento hospitalar e respetivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador;

– Ausências por parentalidade e aleitação.

f) Experiência profissional mínima efetiva de 1 ano na função anterior, no caso de progressão vertical.

12- Evolução horizontal

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos:

– No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

d) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor;

13- Evolução vertical

a) No caso da categoria profissional de técnico (que abrange as funções de operador logística, operador de processo, técnico de manutenção, técnico de produção, técnico de qualidade e coordenador de equipa de produção) e no caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou,

em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplicam-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

14- Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a evolução vertical ou horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

### 3- e) Enquadramento e remuneração

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua atividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso.

16- O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objetivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função.

17- Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar diretamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/função correspondente.

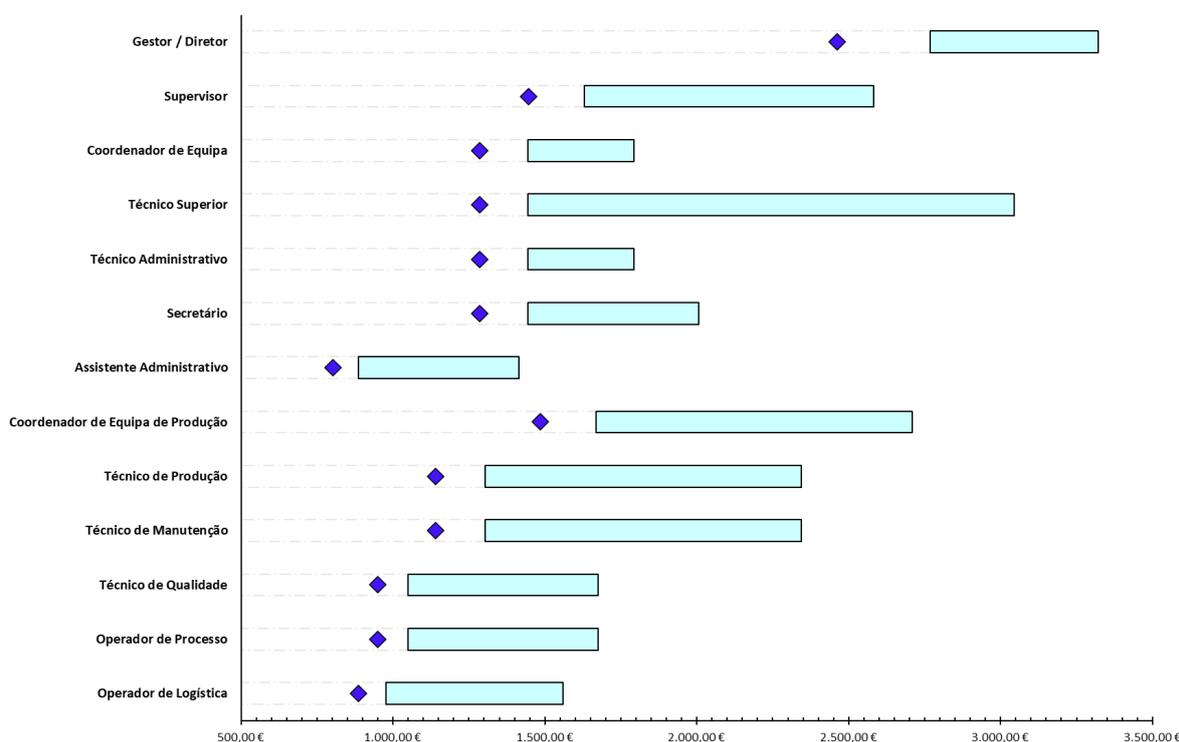
18- Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua atual situação.

19- O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excecionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

## ANEXO III

### Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	887,23 €	977,21 €	1 558,97 €
	Operador de processo	950,60 €	1 049,46 €	1 675,58 €
	Técnico de qualidade	950,60 €	1 049,46 €	1 675,58 €
	Técnico de manutenção	1 140,72 €	1 304,22 €	2 344,79 €
	Técnico de produção	1 140,72 €	1 304,22 €	2 344,79 €
	Coordenador de equipa de produção	1 483,85 €	1 668,09 €	2 708,66 €
Administrativo	Assistente administrativo	802,95 €	886,46 €	1 415,33 €
	Secretário	1 284,72 €	1 444,24 €	2 006,30 €
	Técnico administrativo	1 284,72 €	1 444,24 €	1 792,18 €
Técnico superior	Técnico superior	1 284,72 €	1 444,24 €	3 044,26 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 284,72 €	1 444,24 €	1 792,18 €
	Supervisor	1 445,31 €	1 629,45 €	2 582,29 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 462,38 €	2 767,50 €	3 321,00 €



## ANEXO IV

### Complementos

1- Doença: Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com exceção das situações de doença de foro oncológico ou infetocontagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Segurança Social ou outros.

2- Assistência à família: Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

3- Maternidade/paternidade: Se o subsídio concedido pela Segurança Social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa complementarará esse diferencial.

Caso o valor dos subsídios da Segurança Social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

1- Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente atualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e/ou da Segurança Social;

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer;

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afetado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea a), mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respetiva categoria/função.

## ANEXO V

### Plano de pensões

#### Plano de pensões da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA

##### I - Disposições gerais

###### Artigo 1.º

###### Objetivo

O plano de pensões da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

###### Artigo 2.º

###### Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2002.

###### Artigo 3.º

###### Elegibilidade

1- São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2- No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos noventa dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

###### Artigo 3.º-A

###### Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA são, sucessivamente:

- a) O trabalhador;
- b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no regime geral da Segurança Social (ex. cônjuges, filhos, etc...);
- c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no regime geral da Segurança Social.

###### Artigo 4.º

###### Idade normal de reforma e reforma por velhice

1- Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão por velhice.

2- Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da Segurança Social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3- Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma, a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da Segurança Social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

#### Artigo 5.º

##### Opção

1- Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2- Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3- Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

## II - Plano de contribuição definida

#### Artigo 6.º

##### Regra geral sobre os benefícios

1- Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros - despesas com a gestão e depósito do fundo de pensões - até ao momento da sua atribuição.

2- Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

#### Artigo 7.º

##### Contribuições

1- Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7,5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2- As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no número 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa, salvaguardado o direito às contribuições relativas ao proporcional do salário pensionável à data da cessação do contrato.

3- O trabalhador poderá também efetuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4- As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5- As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

## Artigo 8.º

### **Contribuição inicial**

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no ativo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adotadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

## Artigo 9.º

### **Salário pensionável**

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos números 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: Salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

## Artigo 10.º

### **Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice**

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

## Artigo 11.º

### **Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez**

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

## Artigo 12.º

### **Mobilização do valor acumulado em caso de morte**

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da Segurança Social.

## Artigo 13.º

### **Morte após a reforma**

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da Segurança Social.

## Artigo 14.º

### **Cessação do contrato de trabalho**

1- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, números 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afeto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da

entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a 1 ano	0 %
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	33 %
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	67 %
Igual ou superior a 3 anos	100 %

2- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3- Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4- Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, poderão transferir, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes permanecerão no fundo de pensões da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA até instruções em contrário.

## Artigo 15.º

### Forma de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

2- Presentemente, o pagamento, poderá ser da seguinte forma:

a) Efetuado inteiramente sob a forma de renda vitalícia a pagar por uma seguradora designada pelo beneficiário, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital;

b) Pago diretamente pelo fundo de pensões, até ao limite da capacidade financeira de conta individual, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital.

## Artigo 16.º

### Momento de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2- A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da Segurança Social portuguesa.

3- Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da Segurança Social.

4- O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou coletivo, por forma a que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

## Artigo 17.º

**Financiamento e periodicidade das contribuições**

1- As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efetuadas mensalmente.

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efetuadas mensalmente.

3- A entidade gestora do fundo de pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4- Será dada ao trabalhador a possibilidade de selecionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de três fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5- Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à receção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de três fundos diferenciados.

## Artigo 18.º

**Número de pagamentos anuais da pensão**

No pagamento de pensões, o respetivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

**III - Plano de benefício definido**

## Artigo 19.º

**Complemento de pensão de reforma**

1- A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{2,25}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

*RM* - Retribuição mensal.

*n* - Número de anos de serviço, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{50}{100} \times \frac{RM \times 14}{12}$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de fevereiro, substituindo a referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007, de 10 de maio. No caso de o trabalhador ter efetuado contribuições para a Segurança Social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efetuadas ao serviço da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA ou empresas antecessoras.

4- O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela Segurança Social da situação de reformado.

## Artigo 20.º

**Pensão de sobrevivência**

1- A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivente, calculado segundo a fórmula:

$$\frac{1,5}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

*RM* - Retribuição mensal.

*n* - Número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{40}{100} \times \frac{RM \times 14}{12}$$

3- Caso não exista cônjuge sobrevivente, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela Segurança Social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela Segurança Social.

## ANEXO VI

**Prémio de competitividade**

1- Com o objetivo de incentivar a elevação dos níveis de competitividade, valorizando o contributo dos trabalhadores para a consolidação dos objetivos da empresa, é instituído um prémio de competitividade que obedecerá às seguintes regras gerais.

2- São elegíveis para o prémio de competitividade os trabalhadores das operações cujas funções tenham um impacto direto na produção, cabendo à empresa a decisão sobre as áreas/equipas/trabalhadores a abranger.

3- O prémio de competitividade é composto por duas componentes:

*a)* Componente individual (CI) - Que premeia o desempenho de cada um, segundo as regras e critérios definidos no processo de avaliação anual de desempenho;

*b)* Componente coletiva (CC) - Que premeia a contribuição para os resultados da fábrica em cada trimestre.

4- O prémio será calculado tendo em conta os quatro trimestres de cada ano civil e será calculado sobre uma percentagem do salário base mensal de cada trabalhador. As componentes individual e coletiva serão calculadas com base numa percentagem inerente a indicadores de gestão e uma percentagem inerente a Indicadores de Desempenho individual.

Os indicadores de gestão atingidos a utilizar serão os valores acumulados, por trimestre, obtidos no último dia desse mesmo trimestre.

5- Os indicadores de gestão e respetivos objetivos e as ponderações correspondentes são definidos pela empresa em cada ano, ouvidas as estruturas sindicais outorgantes deste AE.

6- Considerar-se-á ausência, para efeitos de aplicação do indicador de gestão assiduidade, toda e qualquer ausência do trabalhador, com exceção das faltas seguintes:

*a)* Faltas dadas pelos delegados sindicais e pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 88.ª;

*b)* Faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração;

*c)* Faltas dadas ao abrigo das alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *f)* e *i)* do número 1 da cláusula 47.ª e assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador;

*d)* Faltas dadas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;

*e)* Faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes nos termos da lei, para a prestação de provas de avaliação, no dia da prova;

*f)* Faltas correspondentes aos períodos de hospitalização motivada por doença do trabalhador.

*g)* Ausências que resultem do gozo de direitos decorrentes do regime da proteção da parentalidade em cada momento em vigor.

7- As faltas injustificadas penalizam o recebimento do prémio na sua totalidade, no respetivo trimestre.

8- O pagamento do prémio de competitividade tem como base a fórmula a seguir indicada que poderá ser adequada, em cada ano, pela empresa com respeito do previsto no ponto 5.

O pagamento do prémio de competitividade terá como base a seguinte fórmula:

$$[\text{Componente coletiva} = 60 \% \times \text{Valor base} \times \underbrace{\left( \frac{\% VQI + \% CPQ}{2} \right)}_Q \times MS + R + U + DT)$$

$$+ \text{Componente individual} = 40 \% \times (4 \times \text{Valor base}) \times AD \times S \times A \times C$$

em que:

*Valor base* = 35 % × Salário base mensal por trimestre, para trabalhadores sem isenção de horário de trabalho ou

*Valor base* = 7,5 % × Salário base mensal por trimestre para trabalhadores com isenção de horário de trabalho.

*Q* = % cumprimento de objetivos partilhados de qualidade, que engloba o Índice Visual de Qualidade (*VQI*) e o Índice de Qualidade Física do Cigarro (*CPQI*) (peso 40 %).

*MS* = % cumprimento de objetivos partilhados de *market survey* (peso 0 % - vermelho, 0 % - amarelo ou 100 % - verde).

*R* = % cumprimento de objetivos partilhados de rejeições e bloqueios (peso 15 %).

*U* = % cumprimento de objetivos partilhados de *uptime* (peso 20 %).

*DT* = % cumprimento de objetivos partilhados de desperdício total (peso 25 %).

*AD* (Avaliação de desempenho) = % atribuída em função da classificação anual do desempenho: notas 1 e 2 = 0 %; nota 3 = 100 %; notas 4 e 5 = 150 %.

*S* = % cumprimento de objetivos individuais de segurança (exemplos em procedimento interno):

Trimestral

0 % (com um ou mais incumprimentos) ou 100 % (sem incumprimentos).

Anual

Atribuição proporcional, por referência à atribuição trimestral, no conjunto dos quatro trimestres:

- 100 % nos quatro trimestres: 100 %;

- 0 % num trimestre: 75 %;

- 0 % em dois trimestres: 50 %;

- 0 % em três trimestres: 25 %;

- 0 % nos quatro trimestres: 0 %.

*A* = % cumprimento de objetivos individuais de assiduidade de acordo com os seguintes critérios:

Trimestral:

- Ausências até 1,5 dias: 100 %;

- Ausências até 2,5 dias: 50 %;

- Ausências superiores a 2,5 dias: 0 %.

Anual: dos 40 %

- Ausências de 0 dias: 100 %;

- Ausências até 3 dias: 75 %;

- Ausências até 6 dias: 50 %;

- Ausências até 10 dias: 25 %;

- Ausências superiores a 10 dias: 0 %.

*C* = % cumprimento de objetivos individuais de cumprimento das normas (0 % ou 100 %).

Trimestral

0 % (com um ou mais incumprimentos) ou 100 % (sem incumprimentos).

Anual

Atribuição proporcional, por referência à atribuição trimestral, no conjunto dos quatro trimestres:

- 100 % nos quatro trimestres: 100 %;

- 0 % num trimestre: 75 %;

- 0 % em dois trimestres: 50 %;

- 0 % em três trimestres: 25 %;

- 0 % nos quatro trimestres: 0 %.

9- A componente individual de avaliação de desempenho não é aplicável aos trabalhadores que, embora estejam elegíveis para o prémio de competitividade, já estejam abrangidos por um sistema de avaliação de desempenho que implique a possível atribuição de uma percentagem de aumento salarial por mérito, apenas se aplicando a componente coletiva.

10- A evolução da componente coletiva do prémio ao longo do trimestre, bem como os resultados finais dos trimestres serão afixados nos locais habituais de informação da empresa.

11- Em caso de admissões ou saídas da empresa, o prémio de competitividade será pago tendo como referência um Trimestre completo de trabalho, ou seja, se o trabalhador na data de admissão ou na data de saída não tiver completado o trimestre, não terá direito a receber qualquer prémio nesse trimestre.

12- No caso de promoções, alterações de função ou ainda mudanças para áreas não elegíveis, o prémio de competitividade será pago proporcionalmente ao tempo trabalhado durante o período de elegibilidade, tendo em atenção os indicadores do trimestre.

Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 233/2023, 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 Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras**

A Tabaqueira II, SA e as associações sindicais abaixo identificadas acordaram a revisão parcial do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Tabaqueira II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral após uma revisão parcial consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2022.

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 994 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao setor de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2023.
- 2- O prazo de vigência do presente AE é de 1 (um) ano.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas e licenças**

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

- a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;
- b) A ausência até 20 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, descendente ou afim no 1.º grau de linha reta (filhos, enteados, genros e noras);

c) A ausência durante 5 dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau de linha reta (pais, padrastos, sogros) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) (...)

Celebrado em Albarraque, aos 30 de março de 2023.

Pela Tabaqueira II, SA:

*Ana Cristina Silva Completo*, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

*Rui Manuel Gonçalves Miranda*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia

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

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabelas 2023

Cláusula	Designação	2023
71. <sup>a</sup> , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,27 €
11. <sup>a</sup> , número 7	Pequeno-almoço	3,28 €
11. <sup>a</sup> , número 7 e 71. <sup>a</sup> , número 2	Almoço	12,01 €
11. <sup>a</sup> , número 7 e 71. <sup>a</sup> , número 2	Jantar	12,01 €
28. <sup>a</sup> , número 1	Abono para falhas	44,74 €
29. <sup>a</sup>	Subsídio prevenção	2,67 €
69. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio educação 0 - 5 anos	121,74 €
69. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio educação 6 - 12 anos	60,89 €
69. <sup>a</sup> , número 3	Apoio infantil	25,99 €
72. <sup>a</sup>	Subsídio funeral	663,49 €

## ANEXO II-1

**Categorias**

## 1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

Chefia superior	Chefia intermédia
Técnico superior	Técnico
Administrativo	Assistente comercial

## 1- a) Categorias

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

**Chefia superior**

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

**Chefia intermédia**

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhes zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e/ou humanos ao seu dispor.

**Técnico superior**

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de atividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

**Técnico**

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de tarefas na área da empresa em que exerce a sua atividade.

**Administrativo**

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

**Assistente comercial**

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos necessários, executam atividades de suporte a venda e pós-venda, na área geográfica que lhes está atribuída, bem como asseguram as tarefas administrativas exigidas de acordo com a política comercial da empresa.

## 1- b) Funções

As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

**Administrativo**

Assistente administrativo	Técnico administrativo
Secretário	

**Assistente comercial**

Assistente comercial
----------------------

**Técnico**

Técnico comercial
-------------------

Técnico superior

Técnico superior
------------------

Chefia intermédia

Supervisor	Coordenador de equipa
------------	-----------------------

Chefia superior

Diretor	Gestor
---------	--------

## ANEXO II-2

**Definição de funções**

*Assistente administrativo* - Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas atividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Técnico administrativo* - Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objetivos propostos. As atividades podem ter um cariz técnico.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Secretário* - Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente; marcação de reuniões, administração geral de escritório.

Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige atas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários executa atividades de suporte a venda e pós-venda, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas administrativas exigidas de acordo com a política comercial da empresa, por forma a atingir os objetivos de comunicação e venda dos diferentes produtos.

Executa as ações definidas pelo superior hierárquico da área, de acordo com os objetivos definidos globalmente para a empresa.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Técnico comercial* - É o trabalhador que com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efetua atividades de merchandising e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da empresa, por forma a atingir os objetivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de atuação.

Colabora com o superior hierárquico da área, na definição dos objetivos individuais ou da equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada ação, de acordo com os objetivos definidos globalmente para a empresa.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Técnico superior* - É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e/ou experiência, desempenha as suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.

Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Coordenador de equipa* - Coordena, controla e assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa.

Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Supervisor* - É o trabalhador que supervisiona as atividades de uma equipa de profissionais e/ou de processo, numa área da empresa, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.

Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.

Supervisão de atividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

*Gestor/diretor* - Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

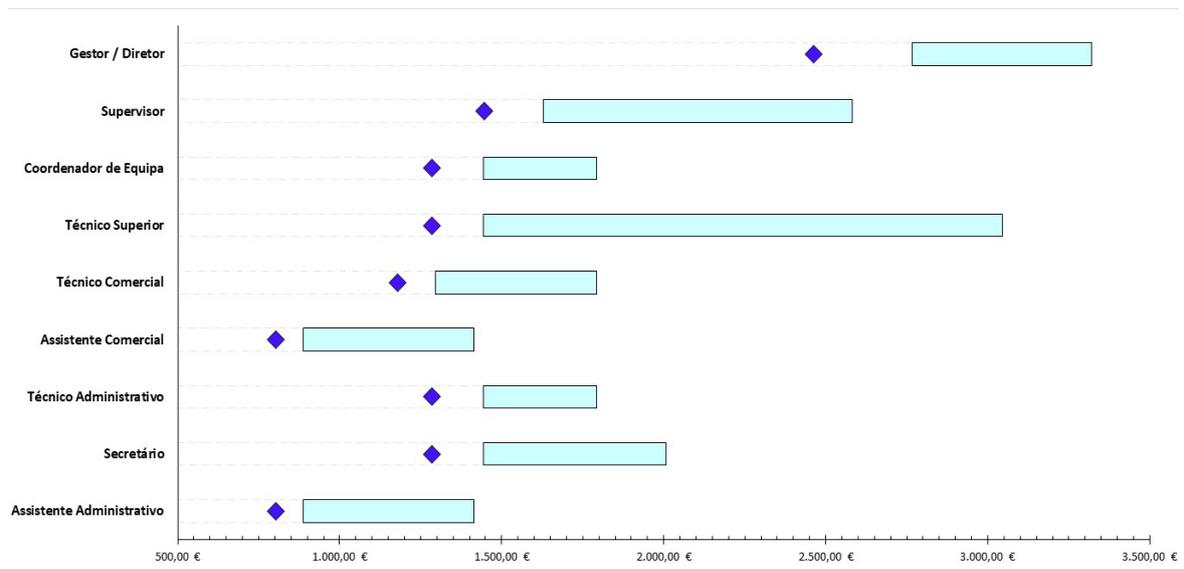
Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

### ANEXO III

#### Remunerações e bandas salariais

Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	802,95 €	886,46 €	1 415,33 €
	Secretário	1 284,72 €	1 444,24 €	2 006,30 €
	Técnico administrativo	1 284,72 €	1 444,24 €	1 792,18 €
Assistente comercial	Assistente comercial	802,95 €	886,46 €	1 415,33 €
Técnico	Técnico comercial	1 177,66 €	1 294,36 €	1 792,18 €
Técnico superior	Técnico superior	1 284,72 €	1 444,24 €	3 044,26 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 284,72 €	1 444,24 €	1 792,18 €
	Supervisor	1 445,31 €	1 629,45 €	2 582,29 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 462,38 €	2 767,50 €	3 321,00 €



Depositado em 26 de julho de 2023, a fl. 37 do livro n.º 13, com o n.º 234/2023, 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

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Pesca do Sul - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 e 13 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Arsénio Marques Caetano.  
Carlos Augusto Sobral Manuel.  
Daniel Carlos Ferreira.  
Eduardo Manuel Vieira Pinheiro.  
Fernando Jorge Lima de Sousa.  
João Carlos Guerreiro de Jesus.  
João de Deus Silva Estrela.  
João Francisco Ribeiro Narciso.  
Josué Tavares Marques.

Suplentes:

Ana Isabel Campos Espada.  
Carlos Henrique Gonçalves Correia.  
José Manuel Salvador de Sousa.  
Júlio Freire Lourenço.  
Luís Pedro Estevão dos Santos.  
Manuel Luís da Encarnação.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Federação Portuguesa de Associações de Suicultores (FPAS) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de maio de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - David Neves (Apac).

Vice-presidente - Vítor Menino (Alisp).

Vogal - Gonçalo Pimpão (Alisp).

Vogal - Gonçalo Querido (Alisp).

Vogal - João Santos (Alisp).

Suplente - Carlos Sousa Monteiro (Apac).

Suplente - Davide Vicente (Apac).

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Joaquim Francisco Inácio, Sucrs, SA, representada por Maria Alexandra Picado Ferreira Inácio.

Vice-presidente - Curtumes Boaventura, L.<sup>da</sup>, representada por Susana Maximiano Ferreira.

Tesoureiro - LAMIFIL - Indústria e Comércio de Couros, L.<sup>da</sup>, representada por Jimmy Frazão.

Secretário - INDUTAN - Comércio e Indústria de Peles, SA, representada por Paulo José Louro da Costa.

Vogal - SIMACA, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Eduardo Monteiro de Oliveira.

Suplente - Curtumes Pião, SA, representada por João Artur Saraiva Marques.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de julho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - MCCB - Clínica Médica, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Aguiar Branco.

Vice-presidente - Clínica Luísa Todi, L.<sup>da</sup>, representada por Henrique Manuel Neves Soudo.

Vogal - CLINAGUE - Clínica de Medicina Física e de Reabilitação de Águeda, L.<sup>da</sup>, representada por Álvaro Lemos Santos Noronha.

Vogal - ONE CLINICS Laranjeiro, L.<sup>da</sup>, representado por Emanuel António Lucas Fernandes Bragança.

Vogal - Melro, Martins, Salvador & Guia, L.<sup>da</sup>, representado por Jorge Rebimbas Tavares da Silva.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - Bayer Cropscience, representada por Pedro António Morgado Ramos, passa a ser representada por José Luís Amaro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023 foi publicada a substituição da identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa dos Grossistas de Aços, Metais e Ferramentas - AÇOMEFER, com inexatidão pelo se procede à sua retificação.

Assim, na página 205, onde se lê:

«... eleitos em 7 de maio de 2021...»

Deve ler-se:

«... eleitos em 20 de maio de 2021...»

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Castrol Portugal, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 25 de maio de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2022.

**Preâmbulo**

Os trabalhadores da Castrol Portugal, SA (doravante «Castrol» ou «empresa»), com sede no Lagoas Park Edifício 3, 2720-266 Porto Salvo, no exercício dos direitos que a legislação lhes confere, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão da trabalhadores:

**Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Castrol.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Castrol a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da Castrol pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão da trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

**Artigo 2.º****Órgão do coletivo**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

**Artigo 3.º****Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da Castrol abrangidos pela definição do artigo 1.º

**Artigo 4.º****Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT, destituía-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- 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 coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da Castrol, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, por meios telemáticos e/ou de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível, em função da urgência dos assuntos e com o mínimo de vinte e quatro horas, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

- 1- As reuniões do plenário podem realizar-se presencialmente e/ou por meios telemáticos, conforme decisão da CT que deve constar da respetiva convocatória.
- 2- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 3- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 4- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a deliberação de destituição da CT ou de alguns dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado ou por meios telemáticos, exprimindo o voto a favor, o voto contra, e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de membros da CT e a aprovação e alteração dos estatutos da CT.
- 4- As votações decorrerão nos termos da lei, e pela forma indicada no regulamento anexo a estes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 11.º

### Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### Comissão de trabalhadores

## Artigo 12.º

### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na Castrol;
- c) Participar nos processos de reestruturação da Castrol, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da Castrol.

## Artigo 14.º

### Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da Castrol e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização, de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade empregadora, do órgão de gestão da Castrol e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas.

## Artigo 16.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da Castrol.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei, e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade empregadora e de toda a atividade da Castrol, a CT não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da Castrol nem com eles se coresponsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da Castrol

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com os órgãos de gestão da Castrol para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela Castrol, e aprovada e assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.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 Castrol, mas ainda todas as entidades públicas competentes para decisões nas quais a CT tenha o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da Castrol abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situações de 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) Modalidade de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da Castrol.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.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 Castrol.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da Castrol deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 20.º

**Obrigatoriedade do parecer prévio**

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da Castrol:

- 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;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Castrol;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da Castrol;
- g) Mudança de local de atividade da Castrol ou dos seus estabelecimentos;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Castrol 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;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da Castrol.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

## Artigo 21.º

**Controlo de gestão**

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da Castrol e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua 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 Castrol, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da Castrol e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 22.º

**Processos de reestruturação da empresa**

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da Castrol deve ser exercido diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, a CT tem:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no número 2 do artigo 20.º, sobre os planos de reestruturação referidos no número anterior;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ser informada sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 23.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade empregadora sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

## Artigo 24.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da Castrol.

## Artigo 25.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 26.º

### Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.
- 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 27.º

### Plenário e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários 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 da Castrol com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

## Artigo 28.º

### Ação da CT no interior da Castrol

- 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 e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 29.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela Castrol.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da Castrol, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da Castrol os meios materiais, tecnológicos e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na legislação.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes de trabalhadores**

1- As ausências dos trabalhadores da Castrol que sejam membros da CT, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A CT é independente do empregador e dos seus órgãos representativos, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Proibição de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou atuação que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 36.º

##### **Proteção legal**

Os membros da CT gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 37.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prosse-

ção dos fins previstos na lei.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo.

### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### **Artigo 38.º**

##### **Sede da CT**

A sede da CT localiza-se na sede da Castrol.

#### **Artigo 39.º**

##### **Composição**

1- A CT é composta por 2 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superior ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado na lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### **Artigo 40.º**

##### **Duração do mandato**

O mandato é de três anos, contados a partir da data da posse.

#### **Artigo 41.º**

##### **Perda de mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis intercaladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 39.º

#### **Artigo 42.º**

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### **Artigo 43.º**

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT é exigida a assinatura de 1 (um) dos seus membros em efetividade de funções.

#### **Artigo 44.º**

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1- A atividade da CT poderá ser coordenada por um secretariado, eleito pela CT de entre os seus membros na primeira reunião após a investitura, que executará as deliberações da CT e coordenará a atividade da mesma.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao secretário-coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 45.º

##### Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que ocorram motivos justificados.

#### Artigo 46.º

##### Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
  - a) O produto de iniciativas de recolhas de fundo;
  - b) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
  - c) Contribuições voluntárias dos trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

#### Artigo 47.º

##### Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3- A CT articulará a sua ação e atividade com a atividade das subcomissões de trabalhadores e será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 48.º

##### Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral em anexo a estes estatutos.

#### Artigo 49.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue:

- a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 50.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade ao serviço da empresa, definidos no artigo 1.º

#### Artigo 51.º

##### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- O direito de voto é exercido presencialmente ou por meios telemáticos nos termos deste regulamento.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

## Artigo 52.º

### Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por 2 (dois) elementos, um dos quais será presidente, eleitos por um mínimo de 30 % dos trabalhadores da empresa, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Fará parte ainda da CE referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3- Compete à CE:

- a) Convocar, coordenar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- g) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
- h) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- i) Empossar os membros eleitos.

4- O funcionamento da CE obedece às regras seguintes:

- a) Ao presidente da CE compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
- b) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião os seus dois membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

## Artigo 53.º

### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 3 (três) dias úteis após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 54.º

### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o 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, incluindo telemáticos, 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, correio eletrónico com comprovativo do recebimento, ou entregue com protocolo.

## Artigo 55.º

### Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da CE, o ato eleitoral pode ser convocado por um mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 56.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 (dez) 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 representantes 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 o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 57.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 dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que findo o prazo referido no número anterior continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 58.º

##### Aceitação de candidaturas

1- Até ao 2.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 54.º, a aceitação das candidaturas.

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 59.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 60.º

##### Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Caso existam em funcionamento estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

7- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

#### Artigo 61.º

##### Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

- 1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.
- 2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.
- 3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.
- 4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.
- 6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e pelo menos um vogal, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- 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 que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Ato eleitoral

- 1- Compete a cada mesa de voto dirigir os respetivos 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 de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com a 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- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.
- 7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

## Artigo 66.º

### Votação eletrónica

1- Poderá ser utilizado o voto eletrónico quando estejam criadas as condições de segurança que assegurem o seu carácter secreto e direto.

2- A votação eletrónica é efetuada em plataforma *on-line* de votação disponibilizada para o efeito e decorrerá nos termos seguintes:

a) Serão enviados a todos os votantes os documentos e instruções necessários para o exercício do voto eletrónico, incluindo o registo prévio e o acesso à plataforma de votação;

b) O voto eletrónico é apostado em boletim de voto disponibilizado na plataforma de votação nos períodos referidos na alínea seguinte;

c) A votação eletrónica decorrerá a partir das 12h00 do dia anterior à data marcada para as eleições e, nesta data, até às 16h00;

d) O exercício do voto eletrónico ficará automaticamente registado no respetivo caderno eleitoral eletrónico e será confirmado através da emissão automática de um relatório de receção de voto, com a identificação do votante e a respetiva data e hora de votação, e impedirá o eleitor de votar novamente;

e) O voto eletrónico também ficará automaticamente arquivado na plataforma de votação eletrónica, com garantia da sua total confidencialidade e integridade, e só será conhecido após o encerramento da votação presencial, no momento do apuramento dos resultados.

## Artigo 67.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 de voto:

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.

## Artigo 68.º

### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

## Artigo 69.º

### Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 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- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT só pode iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## Artigo 70.º

### Recurso para impugnação das eleições

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo máximo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## Artigo 71.º

### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

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, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da 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.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

## Artigo 72.º

### Aprovação e alteração dos estatutos

À aprovação e alteração dos estatutos, aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras sobre o processo de votação para eleição dos membros da CT.

## Artigo 73.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes deste anexo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 21 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 58 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Áurea Cristiana Martins Bastos.

Célia Maria dos Santos Carneiro.

João António Jesus Gonçalves.

Pedro Miguel Gorgulho Rodrigues.

Tiago Alexandre Abrantes S. Cunha.

Suplentes:

Maria Helena Batista Dias.

Roberto Francisco Lopes Silva Ferra.

Registado em 27 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 58 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de julho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA.

«O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, vem nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, com sede na Av. Alfredo da Silva, 35, Albarraque, 2635-101 Rio de Mouro.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho ocorrerá no dia 7 de novembro de 2023.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Aptivport Services, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de julho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Aptivport Services, SA.

«O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, vem nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa Aptivport Services, SA, com sede na Zona Industrial, Rua G, 6000-459 Castelo Branco.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho ocorrerá no dia 9 de novembro de 2023.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **MAHLE - Componentes de Motores, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de julho de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na MAHLE - Componentes de Motores, SA.

«O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, vem nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup> que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa MAHLE - Componentes de Motores, SA, com sede no Núcleo Industrial de Murtede, 3060-372 Murtede.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho ocorrerá no dia 2 de novembro de 2023.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Câmara Municipal de Vimioso - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vimioso realizada em 7 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

José Amadeu Vara Rodrigues.

Emílio José Torrão Esteves.

Suplentes:

Henrique Pires Alves.

Sérgio Henrique Vara Rodrigues.

Registado em 26 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, 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

#### **Câmara Municipal de Vinhais - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vinhais realizada em 7 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Marco Bruno Correia Borges.  
Rui Manuel Medeiros Lobo.  
Susana Maria Pinto Martins Oliveira.

Suplentes:

Cátea Maria Alves Fernandes.  
Inês dos Santos Bernardes Ramos.  
António Couto de Oliveira.

Registado em 26 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 54, 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

#### **Câmara Municipal de Bragança - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Bragança realizada em 7 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Luís Manuel Sequeira Quintas.  
Alberto Alexandre Dinis Alves.  
Ana Marlene Ferreira Vaz.  
Élio Manuel Moreira Garcia Vaz.

Suplentes:

Neuza Marisa da Costa Borges.  
Fernando António Nascimento Moura.  
Vera Lúcia Evangelista Esteves.  
Ivo Alexandre Mário Garcia Vaz.

Registado em 26 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, 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

#### **Câmara Municipal de Vila Flor - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Flor realizada em 7 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Ânia Raquel Dionísio Teixeira.  
Jorge Alexandre Queijo.

Suplentes:

Anabela Moura Marcelino.  
Teresa da Assunção Carvalho da Silva.

Registado em 26 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, 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

#### **Câmara Municipal de Torre de Moncorvo - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Torre de Moncorvo realizada em 7 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Tiago Filipe Madeira Carvalheiro.

Tiago Filipe Garcia Neto.

Suplentes:

Rafael Filipe Ventura Pereira.

Adriano João Mendes Valado.

Registado em 26 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, 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

#### **Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães realizada em 7 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Susana Vitória de Almeida Borges Bártolo.  
Paulo Jorge Correia Lopes.  
Susana Alexandra Seixas da Silva Moutinho.

Suplentes:

Maria Fernanda dos Santos Borges.  
Marlene Isabel Barbosa Oliveira Baltazar.  
Virgílio Manuel Meireles Samões.  
João Carlos Pereira Semoças.  
Nelson Manuel Melo Fonseca.  
Rodolfo António Manaia Ferreira.  
Sandra Maria Moura Pinto Dias.  
Jorge Miguel Teixeira de Almeida.  
Fernanda Maria Passeira de Sousa Félix.

Registado em 26 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 59, 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

#### **Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros realizada em 7 de julho de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

Efetivos:

Simão Augusto Ventura Ferreirinha.  
Berta do Carmo Peredo Ciríaco.  
Eduardo Alberto Martins Vaz.  
Hugo Manuel Trindade Pinto.

Suplentes:

Maria Fátima Pires Santos Rodrigues.  
Luís Paulo Fernandes Valente.  
Artur de Jesus Batista.  
José António Damião Felgueiras.

Registado em 27 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 162 do livro n.º 1.