



Boletim do **Trabalho** e **Emprego**

22 novembro 2023 | n.° 43 | Vol. 90

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

ÍNDICE

PÚRLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

-	Acordo coletivo de trabalho n.º 98/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Palmela e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	4
-	Acordo coletivo de trabalho n.º 99/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alandroal e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	14
_	Acordo coletivo de trabalho n.º 100/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Gavião e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	30
-	Aviso n.º 19/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 218/2015 entre o Município de Sesimbra e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	38
_	Aviso n.º 20/2023 - Alteração do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 197/2015 entre o Município de Castanheira de Pêra e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	39

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

-	Acordo de empresa entre a Infraquinta - Empresa de Infraestruturas da Quinta do Lago, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP	42
_	Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farma- cêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Retificação	99



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:	
- Sindicato de Todos os Profissionais da Educação - Alteração	101
II – DIREÇÃO:	
União dos Sindicatos do Distrito de Santarém/CGTP-Intersindical Nacional - Eleição	115
- Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Eleição	116
- Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Eleição	117
ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:	
I – ESTATUTOS:	
Confederação Nacional da Agricultura - CNA - Alteração	118
- Associação dos Agricultores de Coruche e Vale do Sorraia - Alteração	128
Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP - Alteração	135
- Associação Industrial de Lousada - Cancelamento	140
COMISSÕES DE TRABALHADORES:	
II – ELEIÇÕES:	
- Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA - Eleição	141
- Volkswagen Group Services, Unipessoal L.da - Eleição	142
- SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição	143
- Novo Banco, SA - Substituição	144
- Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição	145
REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:	
I – CONVOCATÓRIAS:	
- Fundação Casa da Música - Convocatória	146



Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação. Depósito legal n.º 8820/85.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 98/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Palmela e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

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

Pelo empregador público:

Álvaro Manuel Balseiro Amaro, Presidente da Câmara, em representação do Município de Palmela.

Pela associação sindical:

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

José Paulo Gonçalves Vendeira, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se às/aos trabalhadoras/es filiadas/os no sindicato subscritor, vinculadas/os em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções na Câmara Municipal de Palmela, doravante designada por Câmara.
- 2-O Acordo aplica-se, ainda, a todas/os as/os trabalhadoras/es da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como às/aos restantes trabalhadoras/os não filiadas/os, sem prejuízo, quanto a estas/es últimas/os, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.
- 3-Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidas/os por este Acordo cerca de 50 trabalhadoras/es.



Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

- 1-O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.
- 2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.
- 3-A denúncia e sobrevigência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Palmela, inicia-se às 8.00h e termina às 20.00h.

Cláusula 4.ª

Período de atendimento

- 1-Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário específico com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.
- 2-Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação das/os trabalhadoras/es, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

- 1-O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.
- 2-As/Os trabalhadoras/es não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.
- 3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 6.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

- 1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo as/os trabalhadoras/es prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 2-As/Os trabalhadoras/es têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 3-Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.



Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

- 1-Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:
- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- *f)* Trabalho noturno;
- g) Isenção de horário;
- h) Horário específico
- i) Maining to 1
- i) Meia jornada.
- 2-Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das caraterísticas dos serviços ou no interesse das/os trabalhadoras/es e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário compreendido entre as 8h30m e as 16h30m, com intervalo de descanso compreendido entre as 12.00h e as 13.00h.
- 3-Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.ª
 - 4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.
- 5-As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta às/aos trabalhadoras/es abrangidas/os e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.
- 6-Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do/a trabalhador/a e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva das/os trabalhadoras/es referida no número anterior.
- 7-As alterações referidas no n.º 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas às/aos trabalhadoras/es com uma antecedência mínima de sete dias.
- 8-Havendo trabalhadoras/es da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar, sempre que possível, em conta esse facto.
 - 9-Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 8.ª

Horário flexível

- 1-Entende-se por horário flexível aquele que permite ao/à trabalhador/a gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.
- 2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.
 - 3-Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.
 - 4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
- a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08.00h e as 20.00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):
 - manhã: das 10.00h às 12.00h
 - tarde: das 14.00h às 16.00h;
 - b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12.00h e as 14.00h;
 - c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.
- 5-As/Os trabalhadoras/es sujeitas/os ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigadas/os a:
- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadoras/es que assegurem o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
- c) Assegurar a realização de trabalho suplementar diário que lhe seja determinado pela/o superior hierárquica/o.



- 6-No final de cada período mensal de aferição, há lugar:
- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita;
- b) A atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao/a trabalhador/a o direito à atribuição dos mesmos.
- 7-Relativamente às/aos trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

- 1-A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de 6 horas de trabalho, com um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.
- 2-A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.
 - 3-A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
- a) Trabalhador/a progenitor/a com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador/a adotante, nas mesmas condições das/os trabalhadoras/es progenitoras/es;
- c) Trabalhador/a que, substituindo-se às/aos progenitoras/es, tenha a seu cargo neta/o com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador/a adotante, ou tutor/a, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do/a menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor/a, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o/a menor;
 - e) Trabalhador/a-estudante;
- f) No interesse do/a trabalhador/a, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
 - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.
- 4-Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 10.ª

Horário desfasado

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

Cláusula 11.ª

Trabalho por turnos

- 1-Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que as/os trabalhadoras/es ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que as/os trabalhadoras/es podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.
 - 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelas/os trabalhadoras/es;
- b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho:
- c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas;



- d) O/A trabalhador/a só pode ser mudado/o de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo no caso de manifestação de interesse expresso pelo/a trabalhador/a em sentido contrário.
- 3-No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.
- 4-Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito as/os trabalhadoras/es que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.
 - 5-As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.
- 6-O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, que, sendo desta duração é considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.
- 7-Às/Aos trabalhadoras/es que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.
- 8-São permitidas trocas de turnos entre trabalhadoras/es que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre elas/es e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
- 9-O/A trabalhador/a que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde da/o própria/o, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:
- a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do/a trabalhador/a;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o/a trabalhador/a, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.
- 10- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 11- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 12.ª

Suplemento remuneratório de turno

- 1-Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, as/ os trabalhadoras/es por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.
- 2-O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação, fixado no Regulamento Interno de Duração e Horários de Trabalho.

Cláusula 13.ª

Horários específicos

- 1-Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:
- *a)* Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33.º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea e) da LTFP;
- b) A trabalhadoras/es-estudantes, nos termos dos art.ºs 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea g), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;
 - c) No interesse do/a trabalhador/a, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.
- 2-A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do/a trabalhador/a e do respetivo despacho de deferimento.
- 3-No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 7.ª do presente Acordo.



Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1-Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, as/os trabalhadoras/es integradas/os nas seguintes carreiras e categorias:
 - a) Técnica/o superior;
 - b) Coordenador/a técnico/a;
 - c) Encarregada/o geral operacional.
- 2-Podem ainda gozar da isenção de horário, as/os trabalhadoras/es integradas/os noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o/a trabalhador/a está colocado/a.
- 3-A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118.º da LTFP.
- 4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.
- 5-Ao/À trabalhador/a que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
 - 6-As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.
- 7-O disposto nesta cláusula não isenta o/a trabalhador/a do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o/a trabalhador/a está afeto/a.

Cláusula 15.ª

Meia jornada

- 1- A requerimento do/a trabalhador/a, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.
 - 2-Podem beneficiar desta modalidade as/os trabalhadoras/es que reúnam os seguintes requisitos:
- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netas/os com idade inferior a 12 anos:
- b) Tenham filhas/os menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 16.ª

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2-Considera-se trabalhador/a noturno aquela/e que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3-A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.ª

Período de bonificação

- 1-A pedido do/a trabalhador/a, sempre que possível com a antecedência de quarenta e oito horas, deverá ser concedida pela/o superior hierárquica/o competente, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço, e por motivo atendível, em cada mês uma dispensa de meio dia ou de um dia de trabalho até ao limite máximo de quarenta e duas horas anuais.
- 2- A dispensa referida no número anterior só pode ser concedida desde que o cômputo do período de trabalho no mês anterior não apresente um défice superior a sete horas de trabalho, incluindo as faltas dadas ao abrigo da legislação em vigor, com exceção das faltas motivadas por falecimento de familiar, parentalidade, cumprimento de obrigações legais e ausências por motivo de greve, socorrismo e doação de sangue.



Cláusula 18.ª

Trabalho suplementar

- 1-Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2-O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador/a para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.
- 3-A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia da/o dirigente máxima/o do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.
- 4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.
- 5-O/A trabalhador/a é obrigado/o à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 6-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao/à trabalhador/a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- 7-Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as/os trabalhadoras/es nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador/a portador/a de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador/a com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotadas/os com idade inferior a 12 anos ou portadoras/es de deficiência;
 - c) Trabalhador/a com doença crónica;
 - d) Trabalhador/a-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 19.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

- 1-O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador/a, aos seguintes limites máximos:
- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 20.ª

Trabalho a tempo parcial

- 1-O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
- 2-O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.
- 3-O/A trabalhador/a a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.
- 4-Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

- 1-Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
- 2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do/a trabalhador/a, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.
 - 3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.



- 4-Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao/à trabalhador/a os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador/a-empregado/a, salvo acordo que estipule em contrário.
- 5-O pagamento das despesas adicionais em que o/a trabalhador/a incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.
- 6-Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo/a trabalhador/a, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.
- 7-Cessado o acordo, o/a trabalhador/a tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado/a nos seus direitos.
- 8-Quando seja admitido/a um/a trabalhador/a para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este/a trabalhador/a exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.
- 9-Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o/a trabalhador/a desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o/a trabalhador/a deve ser informado/a, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9.00h e as 16.00h.

Cláusula 22.ª

Pausa digital

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

Cláusula 23.ª

Direito a férias

- 1-O/A trabalhador/a tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2-Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.
- 3-Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública.
- 4-Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 5- A falta de avaliação do/a trabalhador/a, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.
- 6-No caso em que, durante o período de férias do/a trabalhador/a, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o/a trabalhador/a, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.
- 7-No caso estabelecido no número anterior cabe ao/à trabalhador/a a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 24.ª

Dispensas e faltas justificadas

- 1-O/A trabalhador/a tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
- 2-Às/Aos trabalhadoras/es que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições do número anterior.
- 3-O/A trabalhador/a tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.



Cláusula 25.ª

Feriado municipal e tolerância de ponto

- 1-Para além dos feriados obrigatórios as/os trabalhadoras/es têm direito a gozar o feriado municipal.
- 2-É concedido às/aos trabalhadores a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 26.ª

Princípios gerais

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

Cláusula 27.ª

Medicina no trabalho

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

Cláusula 28.ª

Eleição dos representantes das/os trabalhadoras/es paraa segurança e saúde no trabalho

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

CAPÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 29.ª

Comissão paritária

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



- 7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das partes.
- 8-As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9-As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
 - 10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
 - 12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 30.ª

Participação das/os trabalhadoras/es

- 1-A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito às/aos trabalhadoras/es.
- 2-Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465.º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais das/os trabalhadoras/es, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 31.ª

Divulgação

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

Pamela, 4 de setembro de 2023.

Pelo empregador público:

Álvaro Manuel Balseiro Amaro, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Palmela.

Pela associação sindical:

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

Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino, na qualidade de membro da direção e mandatária. *José Paulo Gonçalves Vendeira*, qualidade de membro da direção e mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 105/2023, a fl. 58 do livro n.º 3.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 99/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alandroal 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 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 Alandroal. 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, o Município de Alandroal, 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 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 198 (cento e noventa oito) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1-O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 47/2017 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 23 de outubro de 2017, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.
- 2-Sem prejuízo do disposto nos artigos 373.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.



CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

- 1-O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2-Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 3-Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.
- 4-Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:
 - a) Domingo e Segunda-feira; ou
 - b) Sexta-feira e Sábado;
- 5-No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.
- 6-Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.
- 7-Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
- 8-Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo
- 9-Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

- 1-Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2-Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.
- 3-Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.
- 4-Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical
 - 5-O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.
- 6-Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.
- 7-Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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



- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.
- 2-Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

- 1-A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.
- 2-Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

- 1-A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
 - 2-O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.
- 3-A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).
 - 4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador estudante;
- 5-Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
 - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

- 1-A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.
 - 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;



- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
 - g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.
- 3-São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
 - 4-O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:
 - a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
 - b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
 - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 5-O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

- 1-Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:
 - a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
 - b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
 - c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;
- 2-As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

- 1-A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
 - 2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
 - c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.ª deste ACEP.
- 3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
- 4-A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.



- 5-Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.
- 6-As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

- 1-A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.
- 2-Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.
- 3-O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.
- 4-O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º 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 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2-O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, 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.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

- 1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.
- 2-Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 3-Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.
- 4-Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.



CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

- 1-O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.
- 2-As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.
- 3-Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECCÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
- *i)* Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- *ii)* Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;
- *iii*) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- *iv)* Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
- *v)* Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;
- vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- *viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que



possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

- 1-Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2-Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3-Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.



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

Cláusula 26.ª

Direito de informação

- 1-Todos os Trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:
- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
 - b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
- 2-Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:
 - a) Admissão no órgão ou serviço;
 - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
 - d) Adoção de nova tecnologia
 - e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

- 1-Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
- 2-Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
- 3-O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
- 4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
- 5-Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

- 1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
 - 2-O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 3-Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
 - a) Os próprios trabalhadores;
 - b) A entidade empregadora pública;
 - c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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



- 2-Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3-O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 3, definido de acordo com o número de trabalhadores ao servico do EP.
 - 4-O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

- 1-O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
- 2-O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
- 3-O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.ª

Crédito de horas

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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



- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
- 2-Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
- 3-O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
- 4-O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
- 6-As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.ª

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

- 1-O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
 - a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3-Sem prejuízo do disposto na cláusula 27.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4-Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5-Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6-Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
 - 7-O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8-Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9-Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

Secção III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

- 1-O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.
- 2-A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.
- 3-A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.



Cláusula 35.ª

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
 - c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- *d)* A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

Competências

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

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
 - 2-Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;



- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
 - e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3-Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4-Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

- 1-É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2-O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
 - 3-Compete ao EP:
- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
 - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
 - d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.
- 4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
- 5-Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.
- 6-Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Vestiários, lavabos e balneários

- 1-O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.
- 2-Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.



Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

- 1-A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
- 2-O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.
- 3-Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;
- 4-Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- 5-As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 44.ª

Divulgação obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

- 1-O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2-As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.



Cláusula 46.ª

Procedimento culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

- 1-As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.
 - 2-Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3-Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4-As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5-As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6-As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7-Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8-As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
 - 9-As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada

Alandroal, 16 de outubro de 2023.

Pelo Município de Alandroal:

João Maria Aranha Grilo, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Alandroal.

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

Carlos Alexandre Charneca Leal, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL e José Manuel Batista Leitão, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 24 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 115/2023, a fl. 59 do livro n.º 3.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 100/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Gavião e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

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.

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

Considerando que a Câmara Municipal de Gavião está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades da Autarquia, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, bem como outras matérias que proporcionam, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

O Empregador Público:

José Fernando da Silva Pio, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Gavião.

O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Joaquim José Grácio Ribeiro e Alexandrino Laranjinha Rodrigues, na qualidade de Secretário Nacional e Secretário Regional, respetivamente, mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

- 1-O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na Câmara Municipal de Gavião, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros sem filiação sindical, e que não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP.
- 2-Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 144 trabalhadores.



Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

- 1-O ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação em BTE e vigora pelo prazo de dois anos.
- 2-Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o ACEP renova-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de dois anos.
- 3-Sem prejuízo dos trâmites legais previstos na LTFP, designadamente o disposto nos artigos 374.º e 375.º, as matérias constantes no ACEP mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

- 1-Nos termos e para efeitos do presente ACEP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias.
- 2-Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.
- 3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.
- 4-O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.
- 5-Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e por acordo entre as partes, e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, aos delegados sindicais e organização sindical subscritora do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de isenção de horário de trabalho, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara Municipal de Gavião.
- 6-As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.
- 7-Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, assegurando a prática de horários compatíveis com a vida familiar.
- 8-Quando a organização do trabalho for efetuada por turnos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho efetivo.
- 9-Todos os trabalhadores que efetuem trabalho ao fim-de-semana, têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho.

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Horário desfasado;
- d) Meia jornada;

Cláusula 5.ª

Horário rígido

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



Cláusula 6.ª

Jornada contínua

- 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.
- 2-A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e pode determinar uma redução do período normal de trabalho diário em uma hora.
 - 3-Mediante requerimento do trabalhador, a jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
 - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 7.ª

Horário desfasado

- 1-O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.
- 2-Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.
- 3-O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvida a associação sindical outorgante do presente acordo.
- 4-O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 8.ª

Meia jornada

- 1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.
- 2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.
- 3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.
- 4-Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:
- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 5-A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.



6-Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 9.ª

Horários específicos

- 1-A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:
- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea e) da LTFP;
- b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea g) da LTFP.

Cláusula 10.ª

Trabalho noturno

- 1-Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2-O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 11.ª

Trabalho suplementar

- 1-Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2-O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.
- 3-O trabalhador é obrigado à prestação e trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 12.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

- 1-O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP é de 200 horas.
- 2-O limite fixado no n.º anterior da presente cláusula, pode ser ultrapassado nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base.
- 3-Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4-O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 13.ª

Férias

- 1-O trabalhador ao serviço da entidade empregadora tem direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração de 22 dias úteis.
- 2-Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.
- 3-O previsto no número 2 da presente cláusula, não acumula com o exposto no número 4 do artigo 126.º da LTFP.



Cláusula 14.ª

Acréscimo de férias

- 1-O trabalhador ao serviço da Entidade Empregadora, tem também direito, em cada ano civil, desde que possua mais de um ano de serviço efetivo e tenha obtido menção positiva na sua avaliação do desempenho anterior ao ano civil em causa, ou noutro sistema de avaliação em vigor, ao acréscimo dos dias de férias, que são acumuláveis com outros dias de férias a que tenha direito, e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:
 - a) Acresce 1 dia útil de férias ao completar 49 anos de idade;
 - b) Acresce mais 1 dia útil de férias ao completar 59 anos de idade.
- 2-A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 1 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.
- 3-Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.
- 4-Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no número 2 da cláusula 13.ª do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias, nem objeto de acumulação no ano seguinte.

Cláusula 15.ª

Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas de serviço

- 1-Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda considerado como feriado o do Município de Gavião e a terça-feira de Carnaval.
- 2-O Empregador Público signatário do presente acordo, compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto em cada ano civil:
 - a) A Segunda-feira depois da Páscoa;
- b) O dia 24 de dezembro ou em alternativa o dia 26 de dezembro se o dia 25 de dezembro coincidir com um domingo ou uma segunda-feira;
- c) O dia 31 de dezembro ou em alternativa o dia 2 de janeiro se o dia 1 de janeiro coincidir com um domingo ou uma segunda-feira.
- 3-É concedida dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador, sem perda de remuneração e subsídios, com exceção do dia 29 de fevereiro em anos não bissextos, poder ser gozado no dia de trabalho imediatamente seguinte ao dia de aniversário.
- 4-É concedida dispensa de serviço para o dia do funeral, quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sem perda de remuneração e subsídios, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.
 - 5-As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
- a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o Empregador Público signatário do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por este;
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações referentes às tolerâncias de ponto.
- 6-As dispensas de serviço obedecem ao seguinte regime: Os trabalhadores que se encontrem ausentes do serviço, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações de dias de dispensa.

Cláusula 16.ª

Horas para atividade sindical

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, têm direito para atividade sindical, ao crédito de tempo mensal de 14 horas, não transferível mensalmente, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores e não transferíveis mensalmente, sem perda de remuneração e subsídios, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas, meios dias ou dias completos de trabalho.



CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 17.ª

Princípios gerais

- 1-Constitui dever do Empregador Público instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
- 2-O Empregador Público obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3-O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.
- 4-O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de risco, de penosidade e insalubridade, atribuindo uma compensação como suplemento os seus trabalhadores de acordo com o nível considerado para cada atividade.

Cláusula 18.ª

Deveres específicos do Empregador Público

- O Empregador Público é obrigado a:
- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
 - b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas funções e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada trabalhador desempenha seja o adequado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- *i)* Compensar os trabalhadores das áreas consideradas com risco, de penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a legislação em vigor;
 - j) Em tudo quanto for omisso nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 19.ª

Obrigações 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 Empregador Público;
- 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 as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;



- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.
- 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 medidas para a sua própria segurança 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 Empregador Público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 20.ª

Equipamento individual

- 1-Compete ao Empregador Público fornecer gratuitamente as fardas e demais equipamentos de trabalho de acordo com as especificidades de cada profissão.
- 2-Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para o setor profissional.
- 3-O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 21.ª

Medicina no trabalho

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos ou externos de medicina no trabalho.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 22.ª

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste ACEP.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3-Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACEP, a identificação dos seus representantes.
- 5-As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
 - 6-A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.
- 8-As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.



- 9-As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, em relação à respetiva data de realização com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As potenciais despesas emergentes que resultem do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, por acordo ou na falta dele, proporcionalmente.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por via eletrónica ou carta registada com aviso de receção tendo as partes que confirmar a sua boa receção.

Cláusula 23.ª

Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a afixar por cada Serviço, um exemplar do presente ACEP, podendo ser dispensada cópia do mesmo, ao trabalhador que a requeira.

Cláusula 24.ª

Participação dos trabalhadores

- 1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente acordo, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2-Os delegados e dirigentes sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet caso exista, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Empregador Público a essa finalidade, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 25.ª

Resolução de conflitos coletivos

- 1-As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2-As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Gavião, 19 de outubro de 2023.

Pelo empregador público:

José Fernando da Silva Pio, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Gavião.

Pela associação sindical:

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

Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Alexandrino Laranjinha Rodrigues, na qualidade de membro da secção regional do Alentejo e mandatário.

Depositado em 31 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 120/2023, a fl. 60 do livro n.º 3.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 19/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 218/2015 entre o Município de Sesimbra 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 218/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 235, de 1 de dezembro de 2015, entre o Município de Sesimbra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Cláusula 1.ª

São aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 14.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 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-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.
- 4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

Cláusula 14.ª-B

Dispensas, faltas justificadas e tolerâncias de ponto

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. 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 no dia 1 de março.
- 3- Para além dos feriados obrigatórios e municipal os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto a Terça-Feira de Carnaval.

Pelo Município de Sesimbra:

Francisco Manuel Firmino de Jesus, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Sesimbra

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

Cândida de Lurdes Gomes Vinagre, na qualidade de mandatária e membro da direção do sindicato. *Judite Fátima Freitas Dias*, na qualidade de mandatária e membro da direção do sindicato.

Sesimbra, 20 de julho de 2023.

Depositado em 23 de agosto de 2023, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 92/2023, a fl. 56 do livro n.º 3



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 20/2023 - Alteração do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 197/2015 entre o Município de Castanheira de Pêra e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Alteração ao acordo coletivo de trabalho n.º 197/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 231, de 25 de novembro de 2015, entre o Município de Castanheira de Pera e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 2.ª

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

Cláusula 13.ª

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

a) (Eliminar)

b) (*Eliminar*)

Cláusula 14.ª

7- (Eliminar)

Cláusula 15.ª

(Eliminar)

Cláusula 16.ª

- 1- (*Nova redação*) Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 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 horas por ano.
- 3- (Acrescentar) a seguir «(...) no artigo 120.°» e 121.°
- 5- (*Aditar*) O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base.

Cláusula 19.ª

- 8- (*Nova redação*) As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.
- 11- (*Nova redação*) Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.



Artigo 2.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 11.ª-A

Meia jornada

- 1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LGTFP, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.
- 2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.
- 3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.
- 4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:
- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
 - b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.
- 6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 11.ª-B

Teletrabalho

- 1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
- 2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

Cláusula 12.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 LGTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de "desempenho adequado".
- 3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao empregador público, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de "desempenho adequado".
- 4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126.º da LGTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 12.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- 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.



- 3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.
- 4- Aos trabalhadores que nasceram em dia de feriado, quer nacional quer municipal, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia seguinte, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.
- 5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.
- 6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º Grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 16.ª-A

Segurança no trabalho

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

Castanheira de Pêra, 31 de outubro de 2023.

Pelo Empregador Público:

António Manuel Henriques Antunes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castanheira de Pêra.

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

Ângelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e mandatário, e José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e mandatário.

Depositado em 9 de novembro de 2023, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 121/2023, a fl. 60 do livro n.º 3.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Infraquinta - Empresa de Infraestruturas da Quinta do Lago, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Infraquinta Empresa de Infraestruturas da Quinta do Lago, EM adiante designada por empresa ou Infraquinta e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos SINTAP.
- 2- Para efeitos do número 1 da alínea *g*) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma estima-se que serão abrangidos pelo presente AE cerca de 85 trabalhadores.
- 3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos da PLANAL, SA e os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.
- 4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.
- 5- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Loulé, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o município de Loulé enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.
- 6- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea *c)* do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 3) 36002 Captação e distribuição de água para consumo público; 37001 Recolha tratamento e rejeição de efluentes; 38112 Recolha e depósito de RU e 81300 Atividades de plantação e manutenção de jardins.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2024 e terá uma vigência de 5 anos, renovável automaticamente por igual período se nenhuma das partes o denunciar, nos termos da presente cláusula e nos termos da legislação vigente sobre a matéria.
- 2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação



ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

- 3- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.
- 4- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.
- 5- A parte denunciante dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.
 - 6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.
- 7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

SECÇÃO II

Disposições gerais

Cláusula 3.ª

Conselho de administração

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

Cláusula 4.ª

Estatuto dos trabalhadores

- 1- O estatuto dos trabalhadores da Infraquinta baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.
- 2- Os trabalhadores contratados no âmbito do contrato individual de trabalho e os trabalhadores pertencentes aos quadros da administração local são iguais perante o conselho de administração.

Cláusula 5.ª

Princípio geral

- 1- A Infraquinta e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.
- 2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.
- 3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 6.ª

Deveres da Infraquinta

- 1- A empresa obriga-se a:
- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
 - e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
 - g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- *h)* Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;



- i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- *j)* Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
 - k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.
 - 2- Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

Cláusula 7.ª

Deveres dos trabalhadores

- 1- Todos os trabalhadores devem:
- a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
 - e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
 - f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
 - g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- *i)* Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- *k)* Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
 - l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no anexo IX.
 - 2- Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 8.ª

Garantias do trabalhador

- 1- É proibido à Infraquinta:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer ou consentir pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
 - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- *j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
 - k) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.
 - 2- Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.



Cláusula 9.ª

Princípio da não discriminação

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

Cláusula 10.ª

Princípio sobre a igualdade

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

Cláusula 11.ª

Coação e assédio

- 1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.
- 2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 12.ª

Dever de informação

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

Cláusula 13.ª

Formação profissional

- 1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.
 - 2- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação.
- 3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.
- 4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
- 5- Sem prejuízo do número anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o trabalhador manifeste interesse em frequentar as referidas ações de formação.
- 6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.
- 7- Os princípios que visam promover a formação profissional constam do anexo VI, o qual faz parte integrante deste AE.



CAPÍTULO II

Categorias profissionais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 14.ª

Classificação profissional

- 1- Os trabalhadores da Infraquinta são integrados numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.
- 2- Os perfis funcionais serão os previstos no anexo II sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.
- 3- Caso exista a necessidade de criar uma nova categoria nos termos do número 1, a Infraquinta compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.
- 4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

Cláusula 15.ª

Estrutura orgânica

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

Cláusula 16.ª

Grupos de pessoal

- 1- O mapa de pessoal da empresa, que constitui o anexo I contém a indicação do número de postos de trabalho ocupados.
 - 2- O mapa de pessoal da empresa é composto pelos seguintes grupos de pessoal:
 - a) Dirigente;
 - b) Chefia;
 - c) Técnico superior;
 - d) Técnico;
 - e) Técnico-administrativo;
 - f) Operacional qualificado;
 - g) Operacional auxiliar.

Cláusula 17.ª

Tabela salarial

- 1- A tabela salarial, que consta do anexo III, estabelece o sistema de retribuição da empresa.
- 2- A tabela salarial, que consta do anexo III, será atualizada automaticamente de acordo com as alterações à Tabela Remuneratória Única (TRU) aprovada para a Administração Pública e com os mesmos efeitos legais.
- 3- Em caso de conflitualidade resultante de tabelas salariais aprovados em AE distintos, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores.

Cláusula 18.ª

Mobilidade do pessoal

- 1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do administrador com funções executivas ou do diretor-geral.
- 2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho.



SECÇÃO II

Alteração das situações jurídicas

Cláusula 19.ª

Alteração da situação jurídica

- 1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.
 - 2- A alteração da situação jurídica pode-se ainda acionar:
 - a) Por concurso interno, desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria;
- b) Pela modificação da carreira, desde que o trabalhador possua os requisitos necessários para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 2 anos.
- 3- A alteração da situação jurídica pode-se também efetuar através da conversão de situações pré-existentes no regime de contrato de prestação de serviço, desde que o contrato tenha uma prestação efetiva de serviços com duração superior a 5 anos, independentemente da relação contratual.
- 4- Sempre que haja alteração da situação jurídica, deverá ser emitida declaração com nova posição do trabalhador, bem como a data do efeito desta.

Cláusula 20.ª

Promoção

- 1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respetiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponda a retribuição base imediatamente superior.
 - 2- A promoção depende dos seguintes requisitos:
 - a) De um período temporal mínimo de 6 anos relativamente à última promoção;
- b) Da obtenção, nesse período, de quatro avaliações de desempenho com nota não inferior a muito bom e pelo menos duas avaliações com a menção de excelente;
- c) Confirmação por parte do superior hierárquico, comprovando o mérito do trabalhador em função da avaliação de desempenho.
 - 3- A promoção produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.
 - 4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.
- 5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de promoção desde que devidamente fundamentado, pelo conselho de administração.
- 6- A mudança de nível dos trabalhadores colocados no último escalão opera-se através das regras definidas para a progressão previstas na cláusula 21.ª

Cláusula 21.ª

Progressão

- 1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, pela permanência de 3 anos no escalão imediatamente anterior e informação favorável do superior hierárquico em função da avaliação de desempenho.
- 2- Para efeitos no número anterior, a progressão dependerá da obtenção de oito pontos, de acordo com o número 2 do artigo 6.º do anexo V.
 - 3- A progressão, após a aprovação pelo conselho de administração, produz efeitos a 1 de janeiro do ano civil.
 - 4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.
- 5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de progressão desde que devidamente fundamentado pelo conselho de administração.

Cláusula 22.ª

Mérito excecional

- 1- Excecionalmente, o conselho de administração, poderá determinar a modificação da situação jurídica dos trabalhadores concedendo-lhes uma situação mais favorável.
- 2- A modificação da situação jurídica nos termos desta cláusula apenas poderá ocorrer uma vez em cada três anos civis e depende da obtenção de três excelentes nas três últimas avaliações de desempenho.



SECÇÃO III

Comissão de serviço

Cláusula 23.ª

Comissão de serviço

- 1- Os trabalhadores da Infraquinta poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.
- 2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.
- 3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

Cláusula 24.ª

Cessação da comissão de serviço

- 1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.
- 2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que, entretanto, tenha sido promovido.

Cláusula 25.ª

Contagem do tempo de serviço

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

Cláusula 26.ª

Direito de acesso na carreira

- 1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à promoção na carreira, o trabalhador tem direito, findo o exercício das respetivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.
 - 2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será reposicionado nos respetivos escalões desse nível.
- 3- Os trabalhadores que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à retribuição pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

SECÇÃO IV

Pessoal dirigente e chefia

Cláusula 27.ª

Pessoal dirigente e chefia

- 1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.
- 2- São considerados como pessoal dirigente o diretor-geral e os diretores de serviço.
- 3- São considerados como pessoal de chefia as chefias intermédias de 1.ª e 2.ª e os chefes de setor especializado e de equipa.



SECÇÃO V

Recrutamento e seleção

Cláusula 28.ª

Recrutamento e seleção

- 1- O recrutamento será sempre objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.
- 2- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.
- 3- Em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.
- 4- Se do processo de seleção resultar um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida por 6 meses.

Cláusula 29.ª

Admissões

- 1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.
 - 2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:
 - a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;
- b) Pré-seleção, fase em que são avaliadas as condições de candidatura e da qual resulta a eliminação dos candidatos que não preencham as mesmas;
- c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevista, prova de avaliação teórica e/ou prática, análise curricular, ou outra, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.
- 3- Nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação previsto na cláusula 9.ª
- 4- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.
- 5- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica.
 - 6- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.
- 7- No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverá constar:
 - a) Definição de funções;
 - b) Categoria profissional;
 - c) Retribuição;
 - d) Período normal de trabalho:
 - e) Local de trabalho.

SECÇÃO VI

Avaliação de desempenho

Cláusula 30.ª

Avaliação de desempenho

- 1- Anualmente, a Infraquinta deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo V deste AE.
 - 2- A avaliação de desempenho atribuirá a cada trabalhador uma avaliação final com os seguintes níveis:
 - a) Excelente;
 - b) Muito Bom;
 - c) Bom;



- d) Regular;
- e) Insuficiente.
- 3- Sem prejuízo de outros, a avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:
- a) Assiduidade e pontualidade;
- b) Desempenho da função;
- c) Capacidade para chefiar e dirigir quando aplicáveis;
- d) Características individuais.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 31.ª

Domicílio profissional

- 1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:
- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.
- 2- Para todos os efeitos previstos neste AE será considerado um domicílio profissional no perímetro da Quinta do Lago e áreas envolventes.
- 3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.
- 4- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.
- 5- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 32.ª

Transferência individual

- 1- Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.
- 2- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 3- No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.
 - 4- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.
- 5- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

Cláusula 33.ª

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

- 1- Salvo motivo imprevisível a decisão da transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito e com a antecedência mínima de:
 - a) Quinze dias:
 - i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a 6 meses;
 - ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho.
 - b) Um mês quando a transferência tenha a duração superior a 6 meses.



- 2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.
- 3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.
- 4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

SECÇÃO II

Duração e organização do trabalho

SUBSECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 34.ª

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e sete horas e trinta minutos em cada semana, nem as sete horas e trinta minutos diários.
- 2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 3- O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.
- 4- Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.
- 5- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso, por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 35.ª

Duração e organização do tempo de trabalho

- 1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.
- 2- A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração.

Cláusula 36.ª

Períodos de funcionamento e atendimento

- 1- Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua atividade.
- 2- Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.
- 3- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.



SUBSECÇÃO II

Horário e modalidades de horário de trabalho

Cláusula 37.ª

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, após consulta à comissão de trabalhadores ou aos delegados sindicais na falta desta, caso se aplique.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e informação à comissão de trabalhadores ou aos delegados sindicais, caso se aplique.
 - 4- A empresa está obrigada a afixar o mapa dos horários de trabalho em local bem visível.
- 5- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.
- 6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 38.ª

Trabalho a tempo parcial

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
 - 2- A prestação do trabalho a tempo parcial é estabelecida por acordo entre as partes.
 - 3- O trabalhador a tempo parcial tem direito:
- a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou no presente AE, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;
- b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto no presente AE, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 4- A retribuição devida pela redução do horário a tempo parcial é calculada nos termos da cláusula 67.ª deste A E.

Cláusula 39.ª

Modalidades de horário

- 1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula 37.ª:
 - a) Horário rígido;
 - b) Jornada contínua;
 - c) Horário desfasado.
- 2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

Cláusula 40.ª

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.



Cláusula 41.ª

Jornada contínua

- 1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
 - 2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.
 - 3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 42.ª

Horário desfasado

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

Cláusula 43.ª

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.
- 3- Quando ocorram os motivos previstos no número anterior, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.
- 4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.
- 5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.
- 6- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, garantindo-se ainda assim um período mínimo de oito horas sobre o termo da prestação do trabalho.
- 7- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.
- 8- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.
- 9- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.
 - 10-Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:
 - a) 200 horas anuais;
 - b) 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
 - c) 7 horas e trinta minutos diárias em dia de descanso semanal ou feriado.
- 11- Os limites previstos no disposto do número anterior poderão não se aplicar, quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 44.ª

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.



Cláusula 45.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste AE.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho semanal.
- 3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.
- 4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

SECÇÃO II

Regras de marcação, assiduidade e pontualidade

Cláusula 46.ª

Regras de marcação

- 1- As entradas e saídas serão obrigatoriamente registadas no sistema de registo eletrónico (vulgo relógio de ponto), colocados em local próprio para o efeito.
 - 2- O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador.
- 3- Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a efetuar o registo do ponto em quatro períodos: entrada de manhã, saída para o almoço, entrada após o almoço e saída.
 - 4- No caso de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá proceder ao registo do mesmo.
- 5- Todas as saídas efetuadas ao exterior no período de laboração, têm carácter excecional, ou serão feitas em serviço e serão sempre antecedidas de autorização do respetivo superior hierárquico.
 - 6- Constitui infração disciplinar:
 - a) A violação do disposto no número 2;
 - b) As saídas ao exterior, sem prévia autorização do respetivo superior hierárquico.

Cláusula 47.ª

Regras de assiduidade

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

Cláusula 48.ª

Regras de pontualidade

- 1- O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário estabelecido.
- 2- Caso o trabalhador não consiga chegar dentro do horário estabelecido, efetuará, do mesmo modo, o registo no relógio de ponto.



SECÇÃO III

Feriados, férias, faltas e licenças

SUBSECÇÃO I

Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 49.ª

Feriados e tolerâncias de ponto

- 1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do município de Loulé.
- 2- A empresa compromete-se ainda a dar as tolerâncias de ponto adicionais definidas pela Câmara Municipal de Loulé.
 - 3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
- a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os setores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta, exceto o dia do aniversário: se coincidir com o sábado, domingo ou feriado, será gozado no dia útil seguinte;
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

SUBSECÇÃO II

Cláusula 50.ª

Férias

- 1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Ao período de férias previsto no número 1, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.
- 3- A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, até a um limite máximo de 3 dias.
- 4- O disposto no número anterior aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2026, após conhecimento da avaliação de desempenho do ano 2025.
 - 5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.
- 6- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, na falta desta.
- 7- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.
- 8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.
- 9- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 51.ª

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, no máximo de vinte dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, não podendo daí resultar o gozo de mais de trinta dias úteis de férias.



Cláusula 52.ª

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

- 1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 53.ª

Modificação das férias por doença ou falecimento de familiar

- 1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.
- 2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.
- 3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e se for previsível, o seu termo.
- 4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto na cláusula 50.ª
- 5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de junho do ano seguinte.
- 6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.
- 7- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao falecimento de familiares referidos nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 da cláusula 58.

Cláusula 54.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

- 1- Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 55.ª

Acumulação de férias

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.
 - 2- Os trabalhadores terão direito a acumular dias de férias no ano seguinte nas seguintes condições:
- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;
- b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas na cláusula 52.ª e nos números 4 e 5 da cláusula 53.ª
- 3- A acumulação referida na alínea *a*) do número anterior deverá ser requerida até ao final do mês de agosto do ano em curso.
- 4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano oito dias de férias vencidas no ano anterior com o desse ano.



Cláusula 56.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

- 1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.
- 3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

SUBSEÇÃO III

Cláusula 57.ª

Definição de falta

- 1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 58.ª

Faltas justificadas

- 1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:
- a) Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, vinte dias úteis consecutivos;
 - c) ou ainda de pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas e enteados por cinco dias úteis consecutivos;
 - d) Falecimento de filho ou enteado, vinte dias úteis consecutivos;
- e) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos e cunhados dois dias úteis consecutivos;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;
- *h)* As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;
- *i)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
- *j)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - k) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
 - l) Para efeitos da alínea anterior, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:
- *i)* No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;
 - ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.
 - m) Todas as outras previstas na legislação vigente.
 - 2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.
- 3- São consideradas estas faltas justificadas para trabalhadores com horário de trabalho normal. Caso seja diferente, aplica-se a equiparação ao horário normal.



Cláusula 59.ª

Consequência das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
- *a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) Falta para assistência a membro do agregado familiar;
 - d) prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;
 - e) As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- f) As previstas na alínea i) do número 1 da cláusula 58.ª, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.
- 3- Nos casos previstos na alínea *f*) do número 1 da cláusula 58.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho.
- 4- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 60.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 61.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 5 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.
- 3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 62.ª

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

- 1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.
- 2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

SUBSECÇÃO IV

Cláusula 63.ª

Licença sem retribuição

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



- 2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.
- 3- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.
- 4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

SECÇÃO IV

Retribuição

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 64.ª

Definição de retribuição

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.
- 2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.
 - 4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo III (Tabela salarial).

Cláusula 65.ª

Forma de pagamento

- 1- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês por transferência bancária ou outro meio legalmente admissível.
- 2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, nível e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 66.ª

Outras atribuições patrimoniais

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

Cláusula 67.ª

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.



SUBSECÇÃO II

Outras retribuições, subsídios e suplementos

Cláusula 68.ª

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a) 25 % por cada hora ou fração desta, em dia útil;
 - b) 37,5 % por cada hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - c) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.
- 2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
 - a) 50 % por cada hora ou fração desta, em dia útil;
 - b) 75 % por cada hora ou fração subsequente, em dia útil;
 - c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.
- 3- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 69.ª

Retribuição do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 43.ª confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, por cada hora de trabalho prestado.

Cláusula 70.ª

Retribuição e subsídio no período de férias

- 1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.
- 2- A redução do período de férias no termo da cláusula 55.ª do AE não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.
- 3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, de disponibilidade, prevenção, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo, exceto subsídio de refeição e isenção de horário de trabalho.
- 4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 71.ª

Subsídio de Natal

- 1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.
- 2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.
- 3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.
- 4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de Natal desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

Cláusula 72.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, o valor de seis euros e cinquenta



cêntimos, nunca podendo ser inferior ao praticado na administração pública, podendo ser revisto anualmente pelo conselho de administração.

- 2- O subsídio de refeição é pago vinte e dois dias por mês, catorze meses por ano, coincidindo o décimo terceiro mês com o subsídio de férias e o décimo quatro mês com o subsídio de Natal.
- 3- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 73.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

- 1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber de acordo com o método de cálculo estipulado no número 1 do artigo 265.º do Código de Trabalho.
- 2- O subsídio de isenção de horário de trabalho é pago catorze meses por ano, coincidindo o décimo terceiro mês com o subsídio de férias e o décimo quatro mês com o subsídio de Natal. Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:
 - a) Ao pagamento do trabalho suplementar efetivamente prestado;
- b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 74.ª

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

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

Cláusula 75.ª

Subsídio de prevenção

- 1- Entende-se por serviço de prevenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.
- 2- O valor da retribuição das horas de serviço de prevenção terá o valor a ser deliberado, anualmente, pelo conselho de administração.
- 3- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efetivo no chamado período de prevenção, será apurado o número de horas efetuadas, sendo estas pagas de forma igual ao cálculo do trabalho suplementar.
- 4- Em caso de prestação de trabalho efetivo em dia de descanso obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 76.ª

Abono de falhas

- 1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor previsto na lei vigente para os trabalhadores que exercem funções públicas, salvaguardando os direitos adquiridos.
- 2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 11 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

Cláusula 77.ª

Deslocações em serviço no estrangeiro

- 1- Entende-se por deslocação em serviço ao estrangeiro a realização temporária de trabalho fora de Portugal.
- 2- O abono de ajudas de custo para fazer face ao período de deslocação em serviço no estrangeiro confere direito a uma retribuição diária no valor previsto na lei vigente para os trabalhadores que exercem funções públicas, implicando a dedução do subsídio de refeição a que o trabalhador tinha direito.



SECÇÃO V

Poder disciplinar

Cláusula 78.ª

Poder disciplinar

- 1- A Infraquinta tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente por qualquer um dos membros do conselho de administração, com faculdade de delegar ou subdelegar esse poder.

Cláusula 79.ª

Poder de direção

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

Cláusula 80.ª

Procedimento disciplinar

- 1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.
- 2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.
- 3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.
- 4- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.
 - 5- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste.
- 6- Decorrido o prazo referido no número 4, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
 - 7- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador.
- 8- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição.
- 9- O trabalhador dispõe de dez dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.
- 10-O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, terá as consequências previstas na legislação laboral aplicável.
- 11-Para efeitos da graduação das penas disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, aos seus comportamentos anteriores e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.
- 12-O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.
- 13-Se o trabalhador arguido for representante sindical, o sindicato respetivo será informado em simultâneo da instauração do processo.

CAPÍTULO IV

Matéria sindical

Cláusula 81.ª

Princípios gerais

- 1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.
- 2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical



no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

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

Cláusula 82.ª

Dever de informação

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

Cláusula 83.ª

Organização sindical na empresa

- 1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.
- 2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.
- 3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.
- 4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

Cláusula 84.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

- 1- Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.
- 2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais e à participação nas CSE e CIE.

Cláusula 85.ª

Comunicação à empresa

- 1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, a qual será afixada nos locais reservados para afixação da informação sindical.
- 2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 86.ª

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.
- 2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.
- 3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.
- 4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 87.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e



comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

- 2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.
- 4- Cada delegado sindical e os membros da CIE têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.
- 5- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.
- 6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 88.ª

Direito de reunião sindical na empresa

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.
- 3- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efetuem.
- 4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 89.ª

Instalações da comissão sindical de empresa

- 1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, quando necessário, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.
- 2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se em garantir que as referidas instalações possuem os meios adequados, tendo em conta os existentes na empresa, de forma a assegurar o exercício das suas funções.

Cláusula 90.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

- 1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.
- 2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.
- 3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 4 da cláusula 87.ª
- 4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 91.ª

Quotização sindical

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



Cláusula 92.ª

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

- 1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.
- 2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.
- 3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.
- 4- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.
- 5- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições finais

Cláusula 93.ª

Integração nos níveis remuneratórios

Os trabalhadores admitidos serão integrados na primeira posição da tabela remuneratória da carreira correspondente. No caso de o trabalhador comprovar possuir experiência na carreira a que se candidata, mediante decisão do conselho de administração, poderá ser integrado numa posição remuneratória superior.

Cláusula 94.ª

Transmissão de unidade económica

- 1- A transmissão de unidade económica confere aos trabalhadores abrangidos pela transmissão do direito a optarem pela resolução dos respetivos contratos de trabalho, nos prazos indicados o número 3 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho.
- 2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal da PLANAL, SA conta como tempo de serviço efetivo para cálculo da compensação.
- 3- O montante da compensação devida ao trabalhador nos casos indicados no número 1 deve observância ao disposto na lei.
- 4- Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas, 74.ª, e 76.ª, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.
 - 5- Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:
 - a) Caducidade por reforma do trabalhador;
 - b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
 - c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

Cláusula 95.ª

Proibição de diminuição de regalias

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



Cláusula 96.ª

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

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

Cláusula 97.ª

Descontos para a Segurança Social

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

- a) Os trabalhadores com vínculo originário do Município de Loulé que transitarem para o quadro da empresa, descontam para a Caixa Geral de Aposentações e ADSE de acordo com o vencimento pago pela empresa;
- b) Os restantes trabalhadores que integram o quadro da empresa ou que o venham a integrar descontam para o regime geral da Segurança Social.

Cláusula 98.ª

Arredondamentos

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

Cláusula 99.ª

Regalias sociais

- 1- A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem-estar dos trabalhadores.
 - 2- Neste âmbito, a empresa compromete-se, quanto a benefícios ao trabalhador:
 - a) Contratar serviços de medicina curativa;
- b) Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas para os trabalhadores;
- c) Promover anualmente a realização de um convívio de Natal tendo em vista o fortalecimento do espírito de equipa;
 - d) Promover a entrega de um cabaz de Natal apropriado à época natalícia;
- 3- A empresa compromete-se a implementar medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, nomeadamente:
 - a) Oferta de aniversário ao trabalhador;
 - b) Oferta de material escolar aos dependentes dos trabalhadores em idade escolar;
- c) Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador. Caso este coincida com feriado, fim-de-semana ou tolerância de ponto a dispensa ocorrerá no dia útil completo imediatamente a seguir;
 - d) Acompanhamento de dependente aquando do primeiro dia de escola.
 - 4- As restantes regalias encontram-se elencadas no anexo XII.

Cláusula 100.ª

Anexos ao AE

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

- a) Anexo I Mapa de pessoal;
- b) Anexo II Perfis funcionais;
- c) Anexo III Tabela salarial;
- d) Anexo IV Transição de carreiras
- e) Anexo V Avaliação de desempenho;
- f) Anexo IV Formação profissional;
- g) Anexo VII Segurança e saúde no trabalho;
- h) Anexo VIII Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;
- i) Anexo IX Utilização de vestuário e equipamento de segurança;
- *j)* Anexo X Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;
- k) Anexo XI Regime de prevenção domiciliária;
- l) Anexo XII Medidas conciliadoras.



Cláusula 101.ª

Comissão de acompanhamento

- 1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.
- 2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos escolhidos pelos sindicatos outorgantes e por igual número de elementos por parte da Infraquinta e por um representante do respetivo conselho de administração.
- 3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da Infraquinta, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.
- 4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmo termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrado este último.

Cláusula 102.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Disposições transitórias

Cláusula 103.ª

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho será efetuada no ano de 2026, referente ao ano de 2025, nos termos do anexo V deste AE.

Cláusula 104.ª

Características dos perfis funcionais jardineiro qualificado e auxiliar

- 1- Os perfis funcionais de «jardineiro qualificado» e «jardineiro auxiliar» distinguem-se pela aplicação de critérios baseados em três formações realizadas pelos trabalhadores incluídos nos perfis em apreço.
 - 2- As formações que constituem os critérios de definição no número 1, são as seguintes:
 - a) Curso de motosserra e motorroçadora;
 - b) Aplicação de produtos fitofarmacêuticos;
 - c) Manutenção de jardins/relvados, com valência de adubação e poda.
- 2- O não cumprimento dos três critérios essenciais estipulados no número anterior, aliado à escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade e antiguidade, determinam que o trabalhador seja designado como «jardineiro auxiliar».

Cláusula 105.ª

Integração na tabela salarial e escalões remuneratórios

- 1- A integração nas carreiras/categorias profissionais será realizada de acordo com a tabela constante no anexo I do presente AE;
- 2- Os níveis de retribuição estão definidos de acordo com o respetivo grupo de pessoal, na tabela salarial do anexo III.
 - 3- Todos os trabalhadores são integrados na tabela salarial de acordo com os seguintes princípios:
- a) Retribuição base à data de implementação do AE, em que serão consideradas para efeito a remuneração base mais as diuturnidades;
- b) Antiguidade, em que todos os trabalhadores com tempo efetivo de trabalho, de 7 anos consecutivos, passarão para escalão remuneratório imediatamente a seguir, com exceção dos cargos de chefia;
 - c) Para a antiguidade foi considerada o tempo em exercício de funções na Infraquinta, com vínculo contra-



tual à mesma (contratos a termo, estágios ou outro tipo de vínculo que o conselho de administração considere como tal);

- d) Para os cargos de chefia, considera-se como antiguidade o exercício dessas mesmas funções.
- 4- A análise e aprovação da integração da isenção de horário de trabalho na remuneração base será realizada pelo conselho de administração.

Cláusula 106.ª

Retroatividade das remunerações base

As remunerações base são pagas com efeitos retroativos de dois meses de acordo com a tabela vigente no ano de 2023, entrando em vigor as restantes cláusulas do AE a 1 de janeiro de 2024.

Almancil, 30 de outubro de 2023.

Pela Infraquinta - Empresa de Infraestruturas da Quinta do Lago, EM:

Vitor Manuel Gonçalves Aleixo, na qualidade de presidente da mesa da assembleia geral. *Pedro Gonçalo Tenazinha Pimpão*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

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

José Joaquim Abraão, na qualidade de secretário-geral do SINTAP e mandatário. João Paulo dos Santos Barnabé, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

ANEXO I

Mapa de pessoal

Grupo de pessoal	Carreira
Dirigente	Diretor-geral
	Diretor de serviços
Chefia	Chefia intermédia 1.º
	Chefia intermédia 2.º
	Chefe de setor especializado
	Chefe de equipa
Técnico superior	Técnico superior
Técnico	Técnico
	Técnico administrativo
Operacional qualificado	Eletricista
	Calceteiro
	Canalizador
	Motorista pesados
	Mecânico
	Pedreiro 1.ª
	Serralheiro civil 1.ª
	Pintor 1.a
	Jardineiro qualificado
	Operador de estação elevatória
Operacional auxiliar	Jardineiro auxiliar
	Servente
	Auxiliar de limpeza



Artigo único

Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas ou no caso de candidaturas, dependendo da experiência profissional, habilitações literárias e formação profissional.

ANEXO II

Perfis funcionais

Pessoal dirigente

Diretor-geral - É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários setores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa; Controla os resultados setoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos; Promove a execução das ordens e despachos do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências; Assegura a obtenção dos resultados definidos nos planos operacionais e administrativos, em conformidade com a missão da empresa, seus princípios e filosofia de negócios, dentro das diretrizes estratégicas e operacionais estabelecidas pelo conselho de administração, por meio da coordenação geral de todas as áreas da empresa.

Diretor de serviços - Dirige o pessoal da direção em conformidade com as deliberações do conselho de administração e decisões do diretor-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direção a seu cargo; Colabora na elaboração do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção; Coordena a elaboração do relatório de atividades da direção; Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afetos; Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades; Zela pelas instalações e material a seu cargo; Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados; Procede à afetação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respetiva direção, de acordo com os princípios da boa gestão; Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado; Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do administrador do conselho de administração.

Pessoal de chefia

Chefia intermédia 1.º - Hierarquicamente dependente do diretor de serviços ou diretor-geral, coordena, organiza e controla a execução das atividades/tarefas da área relacionada com o planeamento e/ou gestão de contratos públicos; Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com o diretor de serviços da área correspondente; Prepara assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste, sempre que tal for determinado, a reuniões de trabalho para que for convocado; Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências e executa todas as demais atividades conexas.

Chefia intermédia 2.º - Hierarquicamente dependente do diretor de serviços ou diretor-geral, coordena, organiza e controla a execução das atividades/tarefas da área relacionada com administração de sistemas informáticos e gestão das pessoas; Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com o diretor de serviços da área correspondente; Prepara assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração; Assiste, sempre que tal for determinado, a reuniões de trabalho para que for convocado; Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências e executa todas as demais atividades conexas.

Chefe de setor especializado - Hierarquicamente dependente do diretor de serviços, desempenha funções em áreas pertencentes ao setor regulado pela ERSAR, orienta equipas e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa; É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona as diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades; Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.



Chefe de equipa - Hierarquicamente dependente do diretor de serviços, desempenha funções em áreas pertencentes ao setor não regulado pela ERSAR, orienta equipas e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa; É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona às diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades; Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.

Pessoal técnico superior

Nível habilitacional: Licenciatura

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

Pessoal técnico

Nível habilitacional: 12.º ano ou curso técnico na área

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

Pessoal técnico-administrativo

Nível habilitacional: 12.º ano ou curso técnico na área

Técnico administrativo - Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento da empresa. Executa tarefas englobadas nos seguintes âmbitos: Assegura a transmissão da comunicação entre os vários departamentos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na ótica do utilizador; Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneio/caixa; Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e/ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; Recebe, atende, presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas; Procede à digitalização, fotocópia e/ou registo de documentos no(s) programa(s) existente(s); Preenche e arquiva documentos; Estabelece contatos telefónicos com outras entidades; Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos; Procede à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas; Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis; Organiza os ficheiros e arquivos e mantém-os atualizados; Procede ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de atividade em que se integra; Assegura a receção e expedição da correspondência.

Pessoal operacional qualificado

Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área

Eletricista - Tem noções gerais de eletricidade e suas aplicações; Conhece as ferramentas e os instrumentos de medida a utilizar na profissão; Conhece o princípio de funcionamento das máquinas elétricas a corrente contínua e a corrente alternada; Conhece os perigos e as regras de segurança para trabalhos com corrente elétrica; estende, liga e repara cabos elétricos; Conhece o efeito da corrente elétrica no organismo humano e sabe como intervir em caso de eletrocussão; Conhece as normas que regulam a construção e a gestão das instalações de distribuição de energia elétrica e sabe pôr em prática os princípios de qualidade e segurança; Estima quantidades e materiais necessários para a execução de um determinado trabalho; Interpreta plantas (SIG/Autocad); Executa trabalhos de eletricista e serviços na rede de iluminação pública; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão; Faz a verificação do estado das bombas das centrais elevatórias; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Calceteiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona o material, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos



trabalhos a realizar; Utiliza utensílios de medição como o nível, o prumo, régua e esquadro; Executa e assenta caixas, sumidouros, caleiras, atravessamentos, algerozes e outros elementos de escoamento de águas pluviais; Assenta lancis, elementos pré-fabricados, tubos e manilhas e elementos de serralharia (portões, grelhas, etc.); Efetua pavimentações utilizando pedra natural e/ou elementos pré-fabricados, simples ou com motivos artísticos e respeitando as normas do ambiente, higiene, saúde e segurança; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Canalizador (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Executa trabalhos de canalização; Executa serviços na rede de saneamento/drenagem; Executa serviços na rede de abastecimento; Realiza limpeza urbana; Possui experiência prática na utilização e manutenção de ferramentas e equipamentos de canalização; Possui experiência de trabalhos com tubos e acessórios de vários materiais; Sabe operar com o sistema informático de registo e consulta de tarefas; Sabe operar com máquinas de alta pressão e cuidados a ter na sua utilização; Sabe utilizar um detetor de gases e equipamento de deteção de fugas; Prepara soluções de cloro; Interpreta plantas (SIG/AutoCad); Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Motorista de pesados (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória) - Realiza o transporte de pessoal para o local de trabalho (sede) e transportes para outros locais onde se estiverem a realizar trabalhos; Efetua o transporte de mercadorias e o transporte de RU; Colabora na carga, arrumação e descarga das mercadorias; Coordena outros trabalhadores; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Mantém em boas condições de limpeza, manutenção e conservação os veículos; Executa outras tarefas similares; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Aquando da utilização das viaturas, verifica previamente o estado dos seus componentes de desgaste no sentido de identificar possíveis anomalias que influenciem eficiência energética das mesmas; Opera a varredora mecânica.

Mecânico (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Efetua a revisão às viaturas da empresa; Procede à resolução de pequenas avarias nas viaturas da empresa; Realiza a manutenção e resolução de avarias de máquinas, tais como roçadoras, motosserras, sopradores, etc.; Aquando da utilização dos equipamentos e/ou viaturas, verifica previamente o estado dos seus componentes de desgaste no sentido de identificar possíveis anomalias que influenciem eficiência energética das mesmas; Preenche os registos inerentes à função; Cumpre o plano de manutenção preventiva de equipamentos e viaturas em vigor na empresa.

Pedreiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona o material, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Utiliza utensílios de medição como o nível, o prumo, régua e esquadro; Executa e assenta caixas, sumidouros, caleiras, atravessamentos, algerozes e outros elementos de escoamento de águas pluviais; Assenta lancis, elementos pré-fabricados, tubos e manilhas, elementos de serralharia (portões, grelhas, etc.) e carpintaria; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Serralheiro (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Procede à execução, montagem e reparação de estruturas metálicas com tubos e chapas; Possui experiência prática na utilização de equipamento de soldadura e corte, assim como na utilização de ferramentas elétricas necessárias à função; Estima quantidades e materiais necessários para a execução de um determinado trabalho; Interpreta plantas (SIG/AutoCad); Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária; Possui capacidade para realizar o trabalho de forma eficiente sem supervisão.

Pintor (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Limpa e prepara a superfície removendo, se necessário, camadas de pintura existentes, para o que utiliza raspadeiras, lixas, escovas de arame, maçarico ou decapantes; Prepara o material a utilizar, misturando na proporção adequada massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, água, cola ou outros elementos; Ensaia e afina o produto obtido, a fim de obter a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características; Aplica várias demãos de isolantes, secantes, condicio-



nadores ou primários de acordo com o material a proteger e decorar; Betuma e coloca massa em superfícies irregulares, passa-as à lixa, decorrido o período de secagem, a fim de as deixar lisas; Estende várias demãos de subcapa e material de acabamento, utilizando trincha, brochas, pincéis, rolos ou outros utensílios; Efetua a decoração de determinados espaços aplicando tintas com rolos, escovas, esponjas, panos ou com equipamentos de pulverização; Monta andaimes ou utiliza escadas; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Jardineiro qualificado (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a manutenção dos espaços verdes; Realiza a manutenção das zonas florestais/prevenção de incêndios; Efetua trabalhos de construção de novos espaços verdes; Procede à propagação de plantas na estufa; Executa trabalhos de construção e manutenção dos sistemas de rega; Opera a máquina de monda térmica; Efetua trabalhos de controlo de infestantes com recurso a motorroçadora; Opera motosserra e motorroçadora, Aplica produtos fitofarmacêuticos; Possui formação em manutenção de jardins/relvados (com valência de adubação e poda).

Jardineiro auxiliar (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a manutenção dos espaços verdes; Realiza a manutenção das zonas florestais/prevenção de incêndios; Efetua trabalhos de construção de novos espaços verdes; Procede à propagação de plantas na estufa; Executa trabalhos de construção e manutenção dos sistemas de rega; Opera a máquina de monda térmica; Efetua trabalhos de controlo de infestantes com recurso a motorroçadora.

Operador de estação elevatória (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Faz a verificação do estado das bombas das centrais elevatórias; Mantém em boas condições de limpeza e conservação as centrais elevatórias; Inspeciona e faz a manutenção da rede de saneamento; Opera a máquina de alta pressão; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

Pessoal operacional auxiliar

Auxiliar de limpeza (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Realiza a gestão do stock de todos os consumíveis e produtos de limpeza; assegura a limpeza, desinfeção e conservação das instalações; Realiza tarefas de arrumação e distribuição; Zela pela conservação do material à sua guarda; Participa avarias.

Servente (Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória ou conhecimentos comprovados na área) - Seleciona os materiais, os equipamentos, as ferramentas e os meios auxiliares a utilizar em função dos trabalhos a realizar; Escava, remove e transporta terras utilizando meios manuais ou mecânicos; Auxilia os trabalhadores qualificados; Recolhe e transporta os resíduos sólidos e equiparados; Assegura a limpeza das vias e espaços públicos, sargetas e sumidouros; Utiliza corretamente os meios, dispositivos de segurança e equipamentos de proteção, assim como os equipamentos de proteção individual quando os riscos não podem ser evitados; Atualiza e organiza os registos da atividade diária.

ANEXO III

Tabela salarial

Diretor geral	3 151,20 €
Diretor de serviços	2 836,08 €



Chefia intermédia		Nível remuneratório		24		2	6	28		31		34		37	
		Valor		1 754,41 €		€ 18	1 859,67 €		4€	2 122,84 €		2 280,7	73 €	2 438,65 €	
Chefia intermédia 2		Nível remuneratório			20	2	2	24		27		30		33	
		Valor			1 543,8	€ 16	1 649,15 €		1 €	1 912,31 €		2 070,2	21 €	2 228,11 €	
Chefe de ser especializad	-	Nível remuneratór			19	2	21		23		25			29	
especializad	10	Valor			1 491,25	5 € 1 596,52 €		1 701,78 €		1 807,04 €		1 912,3	31 €	2 017,58 €	
Chefe de equipa	r	Níve remunera	-		17	1	18		20		22	24		25	
equipa		Valor			1 385,99	€ 14	38,62 €	1 543,88	,88 € 1 €		649,15 €	1 754,4	11 €	1 807,04 €	
Técnico superior	Nível remuneratório		16		19	21	24	26		28	31	33	36	38	
	7	Valor	1 333,35 €		1 491,25 €	1 596,52 €	1 754,41 €	1 859,67 €	19	964,94 €	2 122,84 €	2 228,11 €	2 385,99	€ 2 491,27 €	
Técnico/técnico	ren	Nível remuneratório		1	13	14	16	17		19	20	22	23	24	
		Valor	1 070,19 €		1 175,46 €	1 228,09	1 333,35	5 € 1 385,99 €	€ 1 491,25 €		1 543,88 €	1 649,15 €	1 701,7	3 € 1 754,41 €	
Operacional qualificado	Nível remuneratório		8		9	11	12	14	15		17	18	19	20	
	Va	Valor		908,77 €		1 070,19 €	1 122,84 €	1 228,09 €	1.2	280,72 €	1 385,99 €	1 438,62 €	1 491,25	€ 1 543,88 €	
Operacional auxiliar	Ní remune	vel eratório	7		8	9	10	11	12		12A	13	13A	14	
	Va	llor	869,84	€	908,77 €	964,92 €	1 017,56 €	1 070,19 €	1 1	122,84 €	1 149,15 €	1 175,46 €	1 201,77	€ 1 228,09 €	

ANEXO IV

Transição de categorias

1- As transições de categorias profissionais terão as seguintes posições, de acordo com a tabela abaixo apresentada.

Categoria inicial	Categoria atual
Assistente administrativa	Técnico administrativo
Auxiliar de limpeza e manipulação	Operacional auxiliar
Auxiliar técnico	Operacional qualificado
Calceteiro	Operacional qualificado
Canalizador 1.ª	Operacional qualificado
Chefe da equipa manutenção jardinagem	Chefe de equipa
Chefe da equipa técnica de jardinagem	Chefe de equipa



Chefe de equipa de resíduos	Chefe de sector especializado					
Chefe secção estudos, projetos e obras	Chefia intermédia 1.ª					
Chefe sistemas planeamento e operações	Chefia intermédia 1.ª					
Diretor financeiro	Diretor de serviços					
Diretor de serviços	Diretor de serviços					
Eletricista	Operacional qualificado					
Encarregado fiscal CC	Técnico					
Escriturária 1.ª	Técnico administrativo					
Gestora informática	Técnico superior					
Jardineiro auxiliar	Operacional auxiliar					
Jardineiro especializado	Operacional qualificado					
Mecânico automóveis	Operacional qualificado					
Mecânico automóveis 1.ª	Operacional qualificado					
Motorista	Operacional qualificado					
Pedreiro 1.ª	Operacional qualificado					
Pintor 1.a	Operacional qualificado					
Rececionista	Técnico administrativo					
Resp. adm. de sistemas informáticos	Chefia intermédia 2.ª					
Serralheiro civil 1.ª	Operacional qualificado					
Servente	Operacional auxiliar					
Téc. redes abast. de águas residuais	Chefe setor especializado					
Técnica financeira e de contabilidade	Técnico superior					
Téc. planeamento e gestão patrimonial	Técnico superior					
Técnica de recursos humanos	Chefia intermédia 2.ª					
Téc. sup. hig. segurança trabalho	Técnico superior					
Téc. redes abastecimento de água	Chefe setor especializado					
Técnica administrativa	Técnico superior					
Técnica comercial	Técnico superior					
Técnica de ambiente e qualidade	Técnico superior					
Técnica de comunicação	Técnico administrativo					
Técnica de controlo de qualidade	Técnico superior					
Técnico de engenharia civil	Técnico superior					
Técnico de gestão de ativos	Técnico superior					
Técnico de informática	Técnico					
Técnico de obras e projetos	Técnico superior					
Técnico superior	Técnico superior					
Téc. superior eng.ª processos e energia	Técnico superior					
-	•					

2- A lista nominativa de transição de categorias profissionais será aprovada pelo conselho de administração.



ANEXO V

Avaliação de desempenho

Artigo 1.º

Avaliação de desempenho

- 1- A Infraquinta deverá promover anualmente a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores, nos termos deste AE, desde que o trabalhador tenha no mínimo 6 meses de trabalho efetivo no ano a que se refere a avaliação.
 - 2- A avaliação realiza-se em fevereiro e reporta-se ao ano civil anterior.

Artigo 2.º

Princípios gerais da avaliação de desempenho

- 1- A avaliação de desempenho consiste na apreciação do trabalho prestado por cada trabalhador.
- 2- A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:
- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Qualidade do trabalho;
- d) Interesse pelo trabalho;
- e) Sentido de responsabilidade;
- f) Produtividade;
- g) Colaboração com o grupo;
- h) Conhecimento das funções;
- i) Iniciativa;
- j) Disciplina.
- 3- Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.
- 4- A avaliação de desempenho deve ter em conta os princípios vertidos no Plano de Corrupção e Infrações Conexas.

Artigo 3.º

Processo de avaliação

- 1- A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação, em formato eletrónico, pelo superior hierárquico do trabalhador.
 - 2- A avaliação final será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.
- 3- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 101.ª deste AE.
- 4- A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.
 - 5- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.
- 6- Qualquer que seja a classificação final do trabalhador, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

Artigo 4.º

Avaliação do pessoal dirigente e de chefia

- 1- O presente artigo aplica-se à avaliação do pessoal dirigente e de chefia.
- 2- A avaliação de desempenho incidirá obrigatoriamente sobre os seguintes fatores:
- a) Comunicação empática;
- b) Capacidade de decisão;
- c) Disponibilidade;
- d) Ética;



- e) Iniciativa/criatividade;
- f) Inteligência emocional;
- g) Interação com os outros;
- h) Mudança;
- i) Liderança.
- 3- Cada fator é pontuado entre 1 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 1 ponto e a máxima de 5 pontos.
- 4- A avaliação de desempenho deve ter em conta os princípios vertidos no Plano de Corrupção e Infrações Conexas.

Artigo 5.º

Processo de avaliação do pessoal dirigente e chefia

- 1- A avaliação de desempenho será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação, em formato eletrónico, pelo superior hierárquico do trabalhador.
- 2- A avaliação de desempenho do diretor-geral será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação, em formato eletrónico, pelo conselho de administração.
- 3- A avaliação de desempenho dos diretores de serviços será efetuada através do preenchimento de uma ficha de avaliação, em formato eletrónico, pelo administrador executivo ou pelo diretor-geral, quando existam.
 - 4- A ficha preenchida será entregue ao trabalhador para conhecimento deste.
- 5- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação global ou específica em qualquer dos fatores, dispõe do prazo de dez dias úteis após entrega da ficha para recorrer para a comissão paritária de acompanhamento do AE, criada nos termos da cláusula 101.ª deste AE.
- 6- A comissão paritária de acompanhamento emitirá um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.
 - 7- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

Artigo 6.º

Avaliação final

- 1- O resultado final da avaliação resulta da soma dos fatores previstos nos artigos 2.º e 4.º
- 2- De acordo com a pontuação obtida, a classificação será a seguinte:
- a) Excelente: entre 4,50 e 5,00 unidades, o que corresponde a 3,00 pontos;
- b) Muito Bom: entre 4,00 e 4,49 unidades, o que corresponde a 2,00 pontos;
- c) Bom: entre 3,50 e 3,99 unidades, o que corresponde a 1,50 pontos;
- d) Adequado: entre 2,00 e 3,49 unidades, o que corresponde a 1,00 ponto;
- e) Insuficiente: inferior a 2,00 unidades, o que corresponde a 0,00 pontos.

ANEXO VI

Formação profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e contínua ao longo da vida.
- 2- A empresa deve elaborar um plano de formação anual.
- 3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.
- 4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.
- 5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.
- 6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.



Artigo 2.º

Plano de formação

- 1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:
- a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
 - b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
 - c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;
 - d) À melhoria do nível de educação básica;
 - e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.
- 6- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.
- 7- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas certificadas.
- 8- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.
- 9- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

Artigo 3.º

Mínimo de horas anuais de formação

- 1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.
- 2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

Artigo 4.º

Direito individual à formação

- 1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2- O número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada.
- 3- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto no número 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

Artigo 5.º

Formação e certificação obrigatória

- 1- A Infraquinta proporciona aos trabalhadores as formações periódicas e as certificações obrigatórias exigidas para o exercício de funções.
- 2- Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve ressarcir a Infraquinta no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contando a partir da data em que a desvinculação produz efeitos.
- 3- A Infraquinta poderá suportar os custos inerentes a determinadas formações específicas, mediante estabelecimento de um pacto de permanência.

Artigo 6.º

Formação de reconversão

- 1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:
- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no



exercício das respetivas funções;

- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.
- 2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

Artigo 7.º

Informação e consulta

- 1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação, no prazo de 15 dias após a receção de cada um destes.
- 2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

Artigo 8.º

Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

ANEXO VII

Segurança e saúde no trabalho

Artigo 1.º

Objetivo

O presente anexo tem como objetivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da atividade da Infraquinta área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

Artigo 2.º

Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.
- 2- A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.
- 3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:
 - a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
 - b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
 - c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
 - d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
 - e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.
- 4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Artigo 3.º

Obrigações gerais do empregador

- 1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:
 - a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos pre-



visíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

- b) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado, sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contatos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- *j)* Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e, apenas durante o tempo estritamente necessário, o acesso a zonas de risco grave, de acordo com a legislação em vigor;
- *k)* Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
 - 1) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
 - m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- *n*) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;
- o) Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.
- 3- A Infraquinta suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.
- 4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.
- 5- A Infraquinta deve observar as prescrições legais assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança e saúde no trabalho.
- 6- A Infraquinta obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de saúde e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Obrigações gerais do trabalhador

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;



- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, afastarem-se do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomar outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Artigo 5.º

Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

- a) Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;
- b) Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;
- c) Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;
- d) Assegurar treino e formação aos trabalhadores;
- e) Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;
- f) Promover a existência permanente de equipamentos individuais e coletivos de segurança;
- g) Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;
- h) Apoiar os técnicos de segurança nas suas atividades de prevenção e proteção;
- i) Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

Artigo 6.º

Responsabilidade dos dirigentes e chefias

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

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



Artigo 7.º

Responsabilidade dos técnicos de segurança

- 1- Compete aos técnicos superiores de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e proteção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes atividades:
- a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;
 - b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
 - c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de proteção;
- d) Coordenar tecnicamente as atividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho;
 - e) Participar na organização do trabalho;
 - f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
 - g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;
 - h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- *i)* Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;
 - j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.
- 2- Nos termos do disposto na alínea *d*) do número anterior, compete aos técnicos profissionais de segurança desenvolver as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais, nomeadamente:
- a) Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;
 - b) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
 - c) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
 - d) Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
 - e) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
 - f) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- g) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
 - h) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
 - i) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
 - j) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Artigo 8.º

Direito de informação

- 1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e atualizada sobre:
- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;
 - b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.
- 2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior, deve ser sempre facultada ao trabalhador nos seguintes casos:
 - c) Admissão na empresa;
 - d) Mudança de posto de trabalho ou funções;
 - e) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
 - f) Adoção de uma nova tecnologia;
 - g) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.



Artigo 9.º

Direito de formação

- 1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e as características do posto de trabalho.
- 2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
- 3- A Infraquinta, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
- 4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela Infraquinta, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.
- 5- Para efeitos do disposto no número anterior, a Infraquinta, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Artigo 10.º

Direito de consulta e proposta

- 1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste AE e da lei, a Infraquinta deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:
- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
 - d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
 - h) O material de proteção que seja necessário utilizar;
- *i)* Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis:
 - k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
- 2- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.
 - 3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:
 - a) As informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados;
- b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.
- 4- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respetivo parecer.
- 5- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pela Infraquinta, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
- 6-Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.
- 7- Na eventualidade da Infraquinta não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4 artigo



18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

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

Artigo 11.º

Representantes dos trabalhadores

- 1- Entendem-se por representantes dos trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos termos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.
- 2- Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.
 - 3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da Infraquinta.
- 4- O número de representantes dos trabalhadores é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.
- 5- O exercício das funções destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.
- 6- A Infraquinta garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua atualização, quando necessária.
 - 7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.
- 8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma, aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

Artigo 12.º

Processo de eleição

- 1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e à Infraquinta, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
- 2- A Infraquinta compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.
 - 3- Compete à comissão eleitoral:
- a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixálas no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
- b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;
- c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;
 - d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.
- 4- A comunicação referida na alínea *c*) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.
- 5- A Infraquinta compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.
- 6- Os membros das mesas são dispensados do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

Artigo 13.º

Crédito de horas

- 1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.
- 2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de



exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

- 3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à Infraquinta, por escrito e justificadamente, com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.
- 4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.
- 5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
 - 6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 14.º

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

- 1- A Infraquinta compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8.º do presente anexo, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
 - a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a Infraquinta deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pela empresa.
- 6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.
 - 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
 - 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.
 - 9- Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

Artigo 15.º

Comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.
- 2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efetivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.
- 3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efetivos e suplentes a que tenham direito, tendo em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.
- 4- No que respeita aos representantes da Infraquinta, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da atividade destes profissionais.
- 5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

Artigo 16.º

Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.
- 2- Compete à comissão:
- a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;
 - b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da avaliação de riscos;



- c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de atividades para a área de segurança e saúde no trabalho;
- d) Fiscalizar o cumprimento do presente clausulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.

Artigo 17.º

Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

- 1- O mandato da comissão é de três anos.
- 2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.
- 3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.
- 4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.
- 5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.
 - 6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.
- 7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.
 - 8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.
 - 9- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.
- 10-Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 11-O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afeta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.
- 12-A existência da comissão não impede nem condiciona a atuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

Artigo 18.º

Serviço de segurança e saúde no trabalho (SST)

- 1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (SST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO).
- 2- A Infraquinta garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.
- 3- As atividades técnicas de higiene e segurança no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de higiene e segurança no trabalho, devidamente certificados.
- 4- Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7.º do presente anexo.

Artigo 19.º

Atividades principais

- 1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.
 - 2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST devem garantir a realização das seguintes atividades:
- a) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da Infraquinta na conceção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na seleção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;
- b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da Infraquinta, a avaliação de riscos e as respetivas medidas de prevenção e proteção;
 - c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respetivos relatórios;
- d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adotadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;
 - e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita,



pelo menos, uma vez por ano;

- f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;
- g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;
 - h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;
- *i)* Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e proteção, individual e coletiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de proteção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adotar em caso de perigo grave e eminente;
- *j)* Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter atualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;
- *k)* Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;
- l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respetivas medidas de prevenção e proteção e a forma como se aplicam em cada profissão;
- m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas em contexto laboral;
- *n)* Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;
 - o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;
- *p)* Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho;
- q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respetivas participações obrigatórias e relatórios internos;
 - r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;
 - s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.
- 3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:
- a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;
- b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança e saúde no trabalho;
- c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, originem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;
- d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo serviço de pessoal e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;
- e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.
- 3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter atualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.
- 4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua atividade em estreita articulação com o conselho de administração da Infraquinta, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

Artigo 20.º

Serviço de saúde ocupacional

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.
- 2- Enquanto a Infraquinta tiver mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.
- 3- A Infraquinta deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.



- 4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas pelo médico do trabalho.
- 5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:
- a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;
- b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.
- 7- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.
- 8- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.
- 9- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra a hepatite B para trabalhadores que exercem atividades de maior risco.
- 10-Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.
- 11-O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

Artigo 21.º

Ficha clínica

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

Artigo 22.º

Ficha de aptidão

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos da Infraquinta.
- 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.
- 4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.
- 5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

Artigo 23.º

Normas supletivas e interpretação

- 1- Em tudo o que for omisso no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.
- 2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidas pela Infraquinta, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.



ANEXO VIII

Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas

Preâmbulo

O consumo de substâncias psicoativas é hoje uma realidade que abrange todos os estratos sociais, níveis etários e géneros, conduzindo comummente a comportamentos de risco e a perturbações de diversos tipos.

Padrões de consumo excessivos podem conduzir a doenças como a hipertensão arterial, acidente vascular cerebral, insuficiência cardíaca, úlcera, cirrose do figado e doenças oncológicas entre outras. As consequências físicas, emocionais, cognitivas, sensoriais e comportamentais fazem sentir-se nas esferas familiar, social e profissional.

No contexto laboral, trabalhar sob os efeitos de substâncias psicoativas leva à falta de concentração, em casos extremos à privação do uso da razão e, consequentemente, ao agravamento da probabilidade de risco de acidentes de trabalho, a comportamentos violentos e conflitos laborais, bem como ao aumento do absentismo, e à diminuição da produtividade.

A Organização Mundial de Saúde e a Organização Mundial do Trabalho referem em alguns estudos publicados que uma grande percentagem de consumidores de álcool ou drogas estão enquadrados profissionalmente, assumindo, assim, tal situação uma importância considerável no contexto das condições de trabalho, designadamente no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

Em relação a este anexo, aplica-se através do Regulamento Interno de Prevenção e Controlo do Consumo de Álcool e de Estupefacientes, sem prejuízo da legislação em vigor.

ANEXO IX

Utilização de vestuário e equipamentos de segurança

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objetivo

O presente anexo tem por objetivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a Infraquinta considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas atividades.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

- 1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:
 - a) De atendimento e/ou em contato direto com o público;
 - b) De natureza operacional;
 - c) Fiscalização;
 - d) Leitores de consumos.
- 2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de proteção individual e/ou de fardamento, é obrigatória.



Artigo 3.º

Princípios gerais

No âmbito da decisão sobre as medidas de proteção a adotar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a Infraquinta obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva sobre as medidas de proteção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de proteção.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Obrigações da Infraquinta

- 1- Constituem obrigações da Infraquinta:
- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de proteção individual, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de proteção e prevenção existentes, bem como sobre a correta utilização dos respetivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
 - c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.
- 2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expressa da Infraquinta, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 5.º

Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar corretamente o equipamento de proteção individual e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
 - b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
 - c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na Infraquinta devem entregar no setor de armazém ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

Artigo 6.º

Fardamento

- 1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela Infraquinta a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua atividade, com o objetivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.
- 2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climatéricas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.
- 3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confeção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.
- 4- Os trabalhadores da Infraquinta, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contato» com os utentes, razão pela qual que devem estar nominalmente identificados.
- 5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.



Artigo 7.º

Equipamento de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI), todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e para a sua saúde.
 - 2- O equipamento de proteção individual é de uso estritamente pessoal.
- 3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.
- 4- Em casos excecionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso à Infraquinta, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

Artigo 8.º

Informação e consulta dos trabalhadores

- 1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual.
- 2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

Artigo 9.º

Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI

- 1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.
 - 2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

Artigo 10.º

Cacifos

- 1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do utilizador.
- 2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

CAPÍTULO III

Fardamento ou fato de trabalho

Artigo 11.º

Composição e duração do fardamento

- 1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.
- 2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela Infraquinta.

Artigo 12.º

Aquisição e requisição de fardamento

- 1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momento da admissão na Infraquinta ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização.
 - 2- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.



Artigo 13.º

Manutenção e limpeza

- 1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas corretamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.
- 2- Compete à chefia direta do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respetiva substituição quando necessária.

CAPÍTULO IV

Equipamentos de proteção individual

Artigo 14.º

Adequação dos equipamentos de proteção individual

Os EPI devem ser adequados às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

Artigo 15.º

Características gerais dos equipamentos de proteção individuais

- 1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:
- a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;
- b) Respeitar as normas de conceção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.
- 2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.
- 3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

Artigo 16.º

Escolha dos EPI

- 1- Compete à Infraquinta, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:
 - a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;
- b) Identificar o equipamento de proteção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

Artigo 17.º

Utilização de EPI

- 1- É obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual adequados nas seguintes situações:
- a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através de proteção coletiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;
 - b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;
 - c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.
 - 2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.
 - 3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela Infraquinta.
- 4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.
- 5- As chefias diretas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.



Artigo 18.º

Aquisição e entrega de EPI

- 1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na Infraquinta ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.
 - 2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.
- 3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas
- 4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência suscetível de diminuir o seu nível de proteção.
- 5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de proteção normal adequado.
- 6- A requisição dos EPI será efetuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.
 - 7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.
 - 8- As entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

Artigo 19.º

Manutenção e conservação dos EPI

- 1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.
- 2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.
- 3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da Infraquinta, designadamente nos cacifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

CAPÍTULO V

Disposições gerais

Artigo 20.º

Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias

- 1- A Infraquinta obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.
- 2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.
- 3- Os vestiários devem ser bem iluminados e ventilados, comunicar diretamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.
- 4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infetantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.
- 5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.
- 6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar direta para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

Artigo 21.º

Primeiros socorros

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



CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 22.º

Conhecimento aos funcionários

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da Infraquinta, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

Artigo 23.º

Procedimento disciplinar

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Artigo 24.º

Normas supletivas

- 1- Em tudo o que for omisso no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.
- 2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela Infraquinta, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

ANEXO X

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

Artigo 1.º

Âmbito

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na Infraquinta cujo trabalho efetivo é prestado em condições de insalubridade, penosidade ou risco.

Artigo 2.º

Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de insalubridade, penosidade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

Artigo 3.º

Níveis de suplemento

- 1- Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de insalubridade, penosidade e risco, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.
- 2- Para além das situações previstas no número anterior, poderão ainda ser consideradas novas atividades a enquadrar nos níveis de suplemento previstos no número anterior, a quantificar pela Segurança e Saúde no Trabalho e aprovado pelo diretor de serviços.

Artigo 4.º

Suplemento remuneratório

1- O suplemento remuneratório representa 10 % da remuneração base e é atribuída a trabalhadores de acordo com a classificação do risco aferido pela segurança e saúde no trabalho. O suplemento remuneratório não



é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal e nos períodos de ausência dos trabalhadores.

2- A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de SST e da utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

ANEXO XI

Regulamento Regime de Prevenção Domiciliária

Artigo 1.º

Objetivos

Regulamentar a prestação de trabalho em Regime de Prevenção Domiciliária (RPD) na Infraquinta - Empresa de Infraestruturas da Quinta do Lago, EM.

Artigo 2.º

Âmbito

Aplicável a todos os colaboradores do departamento de planeamento e operações da Infraquinta, sem Isenção de horário de trabalho, que prestem ou venham a prestar serviço de RPD.

Artigo 3.º

Responsabilidades

- 1- Compete à administração da Infraquinta a responsabilidade pela emissão, alteração, revisão e aprovação deste regulamento.
- 2- É responsabilidade da administração, do departamento financeiro e do departamento de planeamento e operações a implementação e cumprimento integral deste regulamento,

Artigo 4.º

Princípios

- 1- O RPD consiste na disponibilidade do colaborador para ocorrer ao local em tempo útil, em caso de necessidade, fora do horário de trabalho a que está afeto. Considera-se que o colaborador está em RPD quando, embora em situação de descanso fora do seu local de trabalho, se mantém à disposição da empresa, para eventual execução e/ou acompanhamento de serviços, no âmbito de reparação/intervenção considerada urgente ou inadiável.
- 2- Os colaboradores deverão deslocar-se sempre ao local, nos casos de ocorrências graves, cuja resolução não poderá ficar adiada para o período normal de trabalho seguinte.

Artigo 5.º

Modo de proceder

- 1- Os períodos de prevenção são definidos do seguinte modo:
- a) segunda-feira às 17h00 até segunda-feira seguinte às 8h00, exceto o período normal de trabalho.
- 2- Devem ser elaboradas escalas de prevenção de modo que em princípio e sempre que possível, cada colaborador não esteja escalonado mais do que dois fins de semana em cada quatro. Nos períodos em que seja necessário garantir o gozo de férias, o escalonamento será ajustado consoante as necessidades da empresa.
- 3- O colaborador em RPD, deverá permanecer na sua residência ou em local de fácil acesso e contato, que permita a sua deslocação e comparência no local de trabalho, no prazo máximo de 60 minutos. Excetua-se o caso em que o colaborador resida a uma distância do local de trabalho que não possibilite o cumprimento do prazo referido.

Artigo 6.º

Procedimento das chefias

1- O diretor de planeamento e operações elaborará escalas de prevenção com a antecedência mínima de trinta dias face ao início previsto.



- 2- A convocação do colaborador em RPD será da responsabilidade do diretor de manutenção, ou de quem tenha recebido autorização expressa para o fazer.
- 3- Quando por motivo de força maior, devidamente comprovado, o colaborador esteja impedido de assegurar a prevenção domiciliária, o diretor de manutenção deverá tomar as providências necessárias para a sua substituição.

Artigo 7.º

Procedimentos dos colaboradores

- 1- O colaborador deverá manter atualizada junto do diretor de planeamento e operações, a informação relativa à sua morada, telefone da sua residência e telemóvel.
- 2- Nas situações de trabalho que se prolongue para além do termo do período de prevenção domiciliária, o colaborador não pode abandonar o seu posto de trabalho sem que Seja assegurada a sua efetiva substituição.
- 3- Sempre que o colaborador escalonado não esteja contatável ou não se apresente na empresa quando convocado, por motivo que lhe seja imputável, perderá direito a receber o subsídio relativo ao mês da ocorrência e a empresa poderá, atendendo à dimensão dos prejuízos causados, ordenar a realização de um inquérito e eventual procedimento disciplinar, nos termos previstos na lei.
- 4- Os colaboradores só poderão efetuar permutas de períodos de prevenção domiciliária com outros colaboradores se, com a antecedência mínima de 3 dias, informarem a chefia respetiva. O não cumprimento do exposto, implica o recurso às sansões prevista no parágrafo anterior.

Artigo 8.º

Procedimentos direção financeira

- 1- Compete à direção financeira:
- *a)* Proceder ao pagamento da retribuição da prevenção domiciliária, de acordo com a informação constante das escalas e eventuais alterações.
- b) Confrontar as folhas de prestação de trabalho suplementar com as escadas do RPD, de modo a averiguar da possibilidade de colaboradores fora do RPD apresentarem trabalho suplementar, enquanto os constantes das escalas de prevenção domiciliária não o fizerem. Solicitar ao departamento de manutenção os esclarecimentos devidos pelo sucedido, para posterior procedimento em conformidade.
 - c) Manter a relação de colaboradores abrangidos pelo RPD devidamente atualizada.
- d) Solicitar ao departamento de manutenção todas as informações necessárias aos procedimentos administrativos inerentes ao RPD.

Artigo 9.º

Remuneração

- 1- Sem prejuízo da sua remuneração normal, o colaborador em RPD aufere, por cada hora de prevenção, um subsídio de 1 (um) euro.
- 2- Quando um colaborador em RPD presta serviço, o trabalho efetuado será considerado como trabalho suplementar e remunerado de acordo com as disposições legais em vigor. Nesse período, o colaborador não receberá o subsídio relativo ao RPD.
- 3- O subsídio de RPD será processado no mês seguinte ao da escala de prevenção domiciliária respetiva, de modo a permitir a incorporação das deduções devidas por prestação de trabalho suplementar.
- 4- O tempo de trabalho efetivo é contado a partir do momento em que o colaborador abandona a sua residência e termina aquando do regresso à mesma.
- 5- Na falta de transporte assegurado pela empresa, o colaborador convocado utilizará o meio de transporte que julgar mais conveniente, dentro da urgência que o caso exija, fazendo prova da importância despendida para efeitos de reembolso, ficando a cargo da empresa a análise da responsabilidade dos valores apresentados.

ANEXO XII

Medidas conciliadoras

1- Dia do aniversário - Todos os trabalhadores têm dispensa de serviço no dia do seu aniversário. Nos casos em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa ao serviço no próprio dia do aniversário, ou caso o dia de aniversário recai em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de



feriado ou tolerância de ponto, o trabalhador deverá gozar da dispensa ao serviço no dia útil seguinte. Os trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, deverão gozar da dispensa ao serviço no dia 1 de março. O gozo do dia do aniversário é iniciado a partir da data de admissão. Este benefício não é atribuído no caso do trabalhador, no dia do seu aniversário estar de baixa, licença de parentalidade e licença sem vencimento.

- 2- Atribuição de cartão oferta pelo aniversário do trabalhador A empresa oferece no aniversário do trabalhador um cartão-oferta, cujo valor é definido anualmente pela administração. O cartão abrange todos os trabalhadores a partir da data de admissão.
- 3- Acesso ao gabinete de medicina preventiva e curativa Através de um protocolo com a Câmara Municipal de Loulé (CML) todos os trabalhadores têm acesso a consultas gratuitas (medicina geral), dentro do horário de trabalho, sendo as faltas consideradas justificadas.
- 4- Oferta de convívio de Natal A empresa realiza todos os anos, no mês de dezembro, um convívio de Natal. Os trabalhadores que se reformaram durante o corrente ano são também convidados. Este evento é facultativo, podendo a sua realização ser revista em termos de formato e conteúdo pela administração.
- 5- Oferta de cabaz de Natal No Natal é oferecido um cabaz de produtos (alimentos e bebidas), destinado a todos os trabalhadores e respetivas famílias. Esta oferta é facultativa, podendo a sua realização ser revista em termos de formato e conteúdo pela administração.
- 6- Oferta de cartão presente aos filhos dos funcionários, pelo Natal Conjuntamente com o cabaz de Natal, é oferecido aos filhos dos trabalhadores, com menos de 13 anos de idade (completados até 31 de dezembro do ano em causa), um cartão oferta para efetuar compras numa loja pertencente ao grupo Sonae. O valor do cartão é revisto e aprovado anualmente pela administração.
- 7- Acesso a refeitório equipado A empresa dispõe de um refeitório devidamente equipado (serviço de louça, frigorifico, fogão com forno, micro-ondas, lava-louça, ar condicionado, TV, etc), onde os trabalhadores podem confecionar as suas refeições. Esta zona pode ser também utilizada para convívio durante o período de descanso.
- 8- Acesso a balneários A empresa dispõe de balneários com água quente, para ambos os sexos, para os funcionários tomarem banho e trocarem de roupa. Neste local cada funcionário dispõe de dois cacifos individuais, sendo um para roupa limpa e outro para roupa suja.
- 9- Passeio anual Anualmente é realizado um passeio com todos os trabalhadores. A realização, a duração (normalmente dia completo), destino e configuração deste evento é determinada pela administração em conjunto com o(a) responsável pela comunicação. O evento incluí as refeições e os transportes.
- 10-Oferta de placa comemorativa A todos os trabalhadores que saem da empresa, por motivo de reforma, é oferecido uma placa comemorativa e feito um lanche convívio, no refeitório, com todos os trabalhadores da empresa.
- 11-Dispensa de serviços para participação em atividades de voluntariado Para as ações de voluntariado promovidas pela empresa (organização própria ou divulgação), podem os trabalhadores interessados participar, estando para tal dispensados do serviço. A dispensa refere-se ao tempo de trabalho. A participação nestas ações em período não laboral não reverte em benefício ou dispensa do tempo de trabalho.
- 12-Encaminhamento de trabalhadores com problemas de adição para centros de reabilitação Quando é detetado um caso de alcoolémia pelo superior hierárquico, é reportado à administração. Seguidamente e feita uma reunião com a administração, o superior hierárquico e o trabalhador, com a apresentação dos serviços de tratamento. A aceitação do tratamento tem de ser de livre vontade do trabalhador. Caso o trabalhador aceite o tratamento, a administração em conjunto com os RH e os serviços de ação social da CML reencaminhará o trabalhador para o centro de reabilitação do Algarve. As faltas dadas pelos trabalhadores para comparecerem às consultas/reuniões de acompanhamento são consideradas faltas justificadas com remuneração. Todo o processo é sigiloso e de conhecimento só dos intervenientes.
- 13-Oferta de seguro de saúde A empresa oferece um seguro de saúde, a todos os trabalhadores admitidos, com contrato a termo certo, incerto ou indeterminado a partir da data da admissão, mas tendo em consideração o necessário tempo para formalização dos procedimentos administrativos associados. Os trabalhadores ainda podem usufruir de um seguro de saúde para o seu cônjuge ou filho(a) com idade inferior a 24 anos, depois de decorrer o período experimental. São considerados cônjuges as pessoas que vivam em união de facto. Considera-se que duas pessoas (independentemente do sexo) vivem em união de facto quando residam, há mais de dois anos, em condições semelhantes às dos casados. As uniões de facto podem ser provadas por declaração emitida pela junta de freguesia. Para requisitar, deve apresentar: uma declaração de ambos os membros, sob compromisso de honra, de que vivem em união de facto há mais de dois anos e certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles. Particularidades Por motivo de divórcio/separação, os trabalhado-



res podem substituir o cônjuge por um dependente. No caso do dependente adicionado ao seguro atingir os 24 anos o trabalhador pode substituir pelo cônjuge ou por outro descendente com idade inferior a 24 anos. O seguro de saúde cessa na data do final do contrato de trabalho, qualquer que seja o motivo da saída.

- 14-Atividade de *teambuilding* Pontualmente a empresa realiza atividades de *teambuilding* de forma a fomentar o trabalho de equipa.
- 15-Promoção da mobilidade interna As ofertas de emprego da Infraquinta serão disponibilizadas aos trabalhadores antes de serem divulgadas nos meios de comunicação social.
- 16-Promoção do desenvolvimento de novas competências pessoais e profissionais O plano de formação da empresa, para além das formações previstas no código de trabalho e das formações diretamente relacionadas com as atividades profissionais desenvolvidas, pode incluir igualmente formações que contribuam para o desenvolvimento de novas competências pessoais.
- 17-Dispensa de serviço para acompanhamento dos educandos Os trabalhadores têm a possibilidade de utilização até 5 momentos por ano, para efeitos de acompanhamento dos educandos, sem perda de remuneração e restantes direitos (por educando), até os educandos completarem o ensino obrigatório. Os momentos, acima descritos, de apoio às atividades letivas, são os seguintes: Início das aulas; Desfile de Carnaval; Festa do final do ano; Aniversário dos educandos; Festa de Natal. Por momento denomina-se período de curta duração enquanto a ausência é justificada (duração do evento).
- 18- *Kit* nascimento/adoção Por cada nascimento ou adoção é atribuído um cartão presente no valor definido anualmente pela administração.
- 19-Faltas justificadas não remuneradas por lei que a Infraquinta considera remuneradas. A Infraquinta concede a todos os trabalhadores um máximo até 75 horas de ausências justificadas e remuneradas que por lei não são remuneradas. A considerar as seguintes:
- 20-A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a ascendentes (pais e avós), descendentes (filho ou netos) e/ou agregado familiar, não suportado por baixa médica, mas sim por atestados médicos (até 3 dias), justificativos de consultas, justificativos de realização de exames, ou aprovadas pelo superior hierárquico (justificadas pelo impresso 108).
 - Cumprimento de obrigação legal (notificações por finanças, tribunais, Segurança Social).
- Deslocação do trabalhador a consultas e realização de exames na área de residência (pelo tempo estritamente necessário).
 - Deslocação do trabalhador a consultas de medicina curativa e preventiva promovidas pela CML.
- Deslocação do trabalhador ou acompanhamento de membro do agregado familiar a consultas e realização de exames, fora da área de residência (Ex. Lisboa/Porto), com ausência de um dia inteiro.
- Ausência do trabalhador por um dia, suportado pelo justificativo da consulta no caso que o trabalhador fique em recuperação ou em preparação para exame. Ex. colonoscopia, pequena cirurgia sem direito a baixa ou atestado médico.
 - Apresentação de atestados médicos (até 3 dias).
- Comparecer a funerais de parentes (que n\u00e3o sejam de 1.º grau na linha reta ou 2.º grau da linha colateral)
 e amigos chegados.
 - Outras faltas aprovadas e justificadas pelos superiores hierárquicos.
- Nas horas de ausência são só considerados os períodos descritos nos justificativos e os períodos estritamente necessários para a ida e/ou regresso ao local de trabalho, sendo qualquer período em excesso, não justificado, considerada falta injustificada. Se o número de horas justificadas utilizadas completar um dos períodos de trabalho (manhã ou tarde) o trabalhador não poderá justificar o restante período do dia com férias. Para os novos trabalhadores, ou trabalhadores que regressem de baixas prolongadas ou licenças de parentalidade e sem vencimento será considerado o tempo proporcional aos meses trabalhados no respetivo ano do regresso. As ausências, quando possível, devem ser dadas com ponderação, tendo em conta a flexibilidade e a disponibilidade exigida por cada função, para não prejudicar o normal funcionamento da empresa.
- 21- *Voucher* regresso à escola E atribuído um *voucher*, por cada criança, entre a idade pré-escolar (3 anos) e a escolaridade obrigatória, cujo valor é definido anualmente pela administração.
- 22-Apoio ao cuidador informal Os trabalhadores que estejam reconhecidos, pela Segurança Social, enquanto cuidador informal não principal, têm os seguintes benefícios, de forma a conciliar a vida familiar e a profissional:
- Dispensa de duas horas a serem gozadas em dois períodos, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa;
 - Dispensa da prestação de trabalho suplementar.
 - 23-Sensibilização e promoção da saúde mental Sempre que exista necessidade de acompanhamento psico-



lógico, tenha sido identificado pelo próprio ou pelo superior hierárquico, é agendada uma consulta diagnóstico para posterior acompanhamento. Todo o processo é sigiloso e de conhecimento só dos intervenientes.

24-Consultas e workshops de nutrição - De forma a promover uma alimentação mais equilibrada e saudável, a Infraquinta disponibiliza consultas de nutrição e *workshops* aos trabalhadores que estejam interessados.

Estas e outras medidas poderão ser consultadas na instrução de trabalho (IT) da Infraquinta para obtenção de informação adicional.

Depositado em 10 de novembro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 340/2023, 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 o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2023, encontra-se publicado o contra coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária

rato coletivo mencionado em epigrafe, o qual enferma de mexatidao, impondo-se, por isso, a necessaria correção. Assim:
Na página 33, onde se lê:
«Cláusula 40.ª-A
()
1- () a) (); b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta; c) () 2- ()»
Deve ler-se:
«Cláusula 40.ª-A
()
1- () a) (); b) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no grau na linha reta; c) () 2- ()»
Na página 35, onde se lê:
«Cláusula 49.ª
()
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.
- 3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.»



Deve ler-se:

Cláusula 49.ª

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 seis diuturnidades.
 - 2-(...)
- 3- Para o limite de seis diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação colectiva anteriormente aplicável.»



PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato de Todos os Profissionais da Educação - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 31 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO I

Estatutos

Artigo 1.º

Sindicato de Todos os Profissionais da Educação, associação constituída por trabalhadores referidos no artigo 2.º

Artigo 2.º

- 1- Podem ser associados todos os trabalhadores docentes e outros trabalhadores, que exercem a sua atividade profissional no sector da educação e da formação profissional, que trabalhem por conta de outrem, em estabelecimentos públicos ou privados, e estejam em exercício de funções.
- 2- Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato.

Artigo 3.º

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Lisboa.

Artigo 4.º

Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

- O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:
- a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;
 - b) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, institui-



ções religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

- c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;
- d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;
- e) O sindicato pugnará pelo fim da discriminação da raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia, bem como pela defesa de um planeta ecologicamente sustentável.

Artigo 6.º

- *a)* O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito;
- b) Sem prejuízo da alínea anterior, o sindicato pode promover a acção solidária entre organizações representativas dos trabalhadores (sindicatos e comissões de trabalhadores), com vista ao reforço da luta reivindicativa e unida da classe trabalhadora.

Artigo 7.º

Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

- a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, morais e materiais dos seus associados;
- b) Pugnar pelo reconhecimento dos profissionais da educação como profissões de desgaste rápido e a exigência de medidas legislativas que promovam a proteção e desenvolvimento da atividade profissional com base nos princípios de estabilidade laboral, respeito pelas condições de saúde e bem-estar dos trabalhadores e progressão nas carreiras;
- c) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;
- d) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;
- e) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com a actividade docente, não docente e educativa;
- f) Celebrar convenções coletivas de trabalho, intervir e vincular o sindicato em toda e qualquer negociação coletiva de trabalho do sector, bem como em acordos com as escolas/empresas quando reclamada a sua intervenção;
- g) Dar parecer sobre assuntos e legislação atinentes relevantes para o setor da educação;
- h) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis ao trabalho docente e não docente;
- *i)* Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos trabalhadores e da sua actividade profissional;
- *j)* Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento e assédio moral e/ou laboral;
 - k) Prestar assistência jurídica a todos os associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho.

Artigo 8.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

- a) Assegurar aos seus associados a informação que diga respeito aos seus direitos e interesses;
- b) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;
- c) Adequar a estrutura sindical.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.



Artigo 10.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao sindicato, em formulário fornecido para esse efeito e apresentado diretamente ou através de delegados sindicais, que o enviarão à sede no prazo de três dias.

- a) Os candidatos a associados terão de apresentar contrato ou outro documento que comprovem a sua situação profissional conforme o disposto no artigo 2.°;
- b) Com a aceitação de um novo associado o sindicato obriga-se a divulgar ao mesmo associado um exemplar dos estatutos e demais documentação relevante.

Artigo 11.º

- 1- São direitos dos associados:
- a) Elegerem e serem eleitos para quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
 - b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;
 - e) Informar-se de toda a atividade do sindicato;
- f) Consultar os relatórios de contas do sindicato, que devem estar disponíveis para esse efeito sempre que tal for solicitado;
- g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar e desemprego;
- h) É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:
- *i)* Como sindicato independente, o Sindicato de Todos os Profissionais da Educação está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação gregária e em colectivo dos associados, em um ou mais grupos, enquanto tendência, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;
- *j)* As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;
- k) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção;
 - l) A regulamentação referida neste número constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 12.º

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 0,7 % do vencimento ilíquido mensal;
- c) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;
- d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;
- f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos trabalhadores;
 - g) Combater todas as formas de discriminação em função de raça, género, orientação sexual e religiosa.

Artigo 13.º

- 1- Perdem a qualidade de associados os inscritos que:
- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional;
- b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem sem motivo atendível;
- c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias;



- d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.
- 2- Para além do que se dispõe na parte final do número 2 do artigo 2.º, podem ainda manter a qualidade de associados os trabalhadores que deixem de exercer a sua atividade por desemprego ou reformado.

Artigo 14.º

Os ex-associados podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado, favoravelmente, pelo menos, por dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 15.º

Podem ser aplicados aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 17.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincidentes no incumprimento do artigo 12.º

Artigo 18.º

- 1- A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob proposta da direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante a aprovação, por voto secreto de dois terços dos associados.
 - 2- Esta pena só poderá ser aplicada aos sócios que:
 - a) Violem, de forma grave e reiterada os estatutos;
 - b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita.

§ único. Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da assembleia geral

Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.

Artigo 21.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;
 - g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
 - h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;



- i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto nos artigos 15.°, a 19.° destes estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, até ao dia 31 de março de cada ano, para exercer as atribuições descritas nas alíneas b) e c) do artigo anterior, e, de três em três anos, para cumprimento do disposto na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) Por solicitação da direção;
- c) A requerimento de 10 % ou 200 dos associados como número mínimo.

Artigo 24.º

- 1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.
- 2- A assembleia geral deverá ser realizada na cidade da sede do sindicato ou noutra cidade do território nacional, que seja aproximadamente equidistante dos maiores centros urbanos do país.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato ou no site do sindicato e através de *mailing list* dos associados, com as exceções previstas nestes estatutos.
- 5- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 23.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 25.º

- 1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24h00, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.
 - 2- As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

Artigo 26.º

- 1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea *c*) do artigo 23.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços dos requerentes, sendo feita uma única chamada, no início da reunião, pela ordem por que constam no requerimento.
- 2- Se a reunião não se efetuar por ausência dos sócios requerentes, estes perdem o direito de requerer nova assembleia geral antes de terem decorrido três meses sobre a data da reunião não realizada.

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo se existir disposição expressa em contrário.
- 2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação. Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

Artigo 28.º

A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % do total dos associados ou de 200. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria de votos, tendo cada associado direito a um único voto, direto e secreto.

A votação para os fins previstos no artigo 6.º e na alínea a) do artigo 21.º será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.



Artigo 30.º

Da destituição dos corpos gerentes:

- a) A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá de ser feita com o mínimo de oito dias de antecedência;
 - b) A assembleia não poderá reunir com menos de 10 % dos associados ou de 200;
- c) A votação será secreta e a deliberação da destituição terá de ser tomada por maioria de dois terços dos sócios presentes;
- d) Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, aplica-se o disposto na alínea c) do artigo 40.º, a não ser que haja pedido expresso dos restantes membros para aplicação do disposto na alínea seguinte;
- e) A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

Artigo 31.º

- 1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.
- 2- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 90 dias a contar da data da assembleia da destituição.

Artigo 32.º

Os órgãos do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 33.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito. O exercício dos cargos também pressupõe que nenhum membro dos corpos gerentes possa ser beneficiado ou prejudicado na sua retribuição pelo exercício do cargo.

Artigo 34.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

Artigo 35.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três e/ou de 9 anos consecutivos.

CAPÍTULO VI

Da mesa da assembleia geral

Artigo 36.º

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por três elementos efetivos: um presidente e dois secretários.
- 2- A mesa da assembleia geral tem dois elementos suplentes.

Artigo 37.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;
- c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;
- d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;
- e) Assinar as atas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;
- f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

Artigo 38.º

Compete aos secretários, em especial:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;



- c) Redigir as atas e após assinadas proceder ao seu arquivo;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
 - f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

CAPÍTULO VII

Da direção

Artigo 39.º

- 1- A direção é composta por onze elementos efetivos e três suplentes.
- 2- Os seus membros serão provenientes das listas concorrentes às eleições tendo em conta a proporção dos votos obtidos por cada uma das listas.
 - 3- O coordenador é o primeiro elemento da lista maioritária.
- 4- O coordenador do sindicato estará em exclusividade para o trabalho sindical durante todo o seu mandato, com excepção se o mesmo abdicar voluntariamente de uma percentagem para algum outro elemento da direção.

Artigo 40.º

- a) São cargos específicos o de coordenador, secretário e tesoureiro; os restantes oito elementos são vogais;
- b) Em caso de impedimentos definitivos de qualquer dos eleitos para os cargos específicos, cabe aos membros da direção a escolha de substituto;
- c) Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos diretores, os seus substitutos serão provenientes de entre os membros eleitos da lista vencedora; só após isso, poderá recorrer-se à substituição por elementos das demais listas concorrentes;
- d) Nos impedimentos ou ausências temporárias, o coordenador será substituído pelo secretário ou por quem ele delegar expressamente.

Artigo 41.º

São competências específicas da direção, em geral:

- a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respetivo pessoal;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
 - g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- *i)* Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
 - j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- *k)* Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral;
- l) Propor à assembleia geral a constituição de fundo de apoio a situações de greve, bem como propor a sua regulamentação e calendarização.

Artigo 42.º

Periodicidade das reuniões:

1- A direção reunirá, uma vez por mês, em sessão ordinária, e extraordinariamente sempre que necessário, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos dos diretores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a participação de, pelo menos, 50 % dos membros da direção;



- 2- Em caso de empate, o coordenador terá voto de qualidade.
- § único. De cada sessão deverá lavrar-se a respetiva ata.

Artigo 43.º

- 1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.
 - 2- Estão isentos de responsabilidade:
- a) Os membros da direção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;
 - b) Os membros da direção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em ata.

Artigo 44.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros efetivos da direção com cargos específicos.

No caso de assuntos de natureza financeira, o sindicato obriga-se necessariamente com as assinaturas do tesoureiro e do coordenador.

2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VIII

Do conselho fiscal

Artigo 45.º

Constituição e funcionamento:

- 1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: presidente e dois vogais;
- 2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes;
- 3- Conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião;
 - 4- O conselho fiscal lavra e assina as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

Artigo 46.º

- 1- Compete ao conselho fiscal:
- a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do sindicato e toda a documentação contabilística que considere conveniente;
 - b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;
 - c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;
 - d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;
 - e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;
 - f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.
- 2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.
- 3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Artigo 47.º

- 1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.
 - 2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.



Artigo 48.º

Em cada concelho da área do sindicato que não seja sede de distrito poderá haver um delegado sindical concelhio, que coordenará as atividades dos delegados sindicais dos locais de trabalho.

Artigo 49.º

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 50.º

- 1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de dois anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.
- 2- O número de delegados por escola/empresa será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto na legislação laboral aplicável.
 - 3- Os delegados sindicais podem ser destituídos por votação favorável de maioria simples.

Artigo 51.º

São razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;
- e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
- f) A não comparência a quatro reuniões seguidas ou seis interpoladas, salvo motivos atendíveis.

Artigo 52.º

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- *a)* Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daqueles;
 - b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;
- d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
- e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;
- f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
 - h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;
 - i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;
 - j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO X

Fundos

Artigo 53.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do Estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.



CAPÍTULO XI

Fusão e dissolução

Artigo 54.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato.

Artigo 55.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO XII

Das eleições

Artigo 56.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 57.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado seis meses de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 58.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, nos meios de comunicação do sindicato e em jornal diário, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- *h)* Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
 - i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 59.º

Cadernos eleitorais

- 1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data das eleições.
- 2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência, de 15 dias, de modo a proporcionar a sua consulta.
- § único. O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.



Artigo 60.º

Data e publicidade das eleições

- 1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 30 dias a um máximo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.
 - § único. Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.
- 2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.
- 3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de convocatória enviada através de meios telemáticos a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área geográfica da sede do sindicato.

Artigo 61.º

Apresentação das candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 20.º dia que antecede o ato eleitoral.
- 2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.
- 3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios eleitores ou 100 associados, que serão identificados pelo número de associado nome completo legível e assinatura.
 - 4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade e residência.
 - 5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 62.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 63.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral;
- c) Garantir a divulgação a todos os associados, informação sobre a composição de todas as listas concorrentes e do respectivo programa de candidatura.

Artigo 64.º

Verificação das candidaturas

- 1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea *a*) do artigo anterior far-se-á no prazo de dois dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.
- 2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.
- 3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 65.º

Listas de voto

- 1- Cada lista conterá os nomes impressos dos candidatos e os cargos a ocupar. A cada lista será atribuída, por sorteio, uma letra.
- 2- Os boletins de voto, apresentam as listas identificadas por sigla e pela letra atribuída. São editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, em formato A5, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.



- 3- São nulos os boletins de voto que:
- a) Não obedeçam aos requisitos do número anterior;
- b) Contenham qualquer corte ou anotação, fora da quadrícula de voto.

Artigo 66.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 67.º

Do voto

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

Artigo 68.º

Mesas de voto

- 1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.
- 2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.
- 3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.
- 4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou email.

Artigo 69.º

Apuramento

- 1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.
 - 2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.
- 3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e consideram-se eleitas as listas que obtiverem mais votos válidos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal. Sendo no caso da eleição da direção atribuídos os mandatos proporcionais, pelo método de *Hont*, aos votos obtidos pelas listas concorrentes.

Artigo 70.º

Impugnação

- 1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.
- 2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 71.º

Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

Artigo 72.º

Casos omissos

A resolução dos casos omissos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral, em respeito pelos princípios estatutários e normas legais aplicáveis a situações análogas.



CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 73.º

Os sócios que passarem à condição de aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do valor da sua reforma.

Artigo 74.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

Artigo 75.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos a partir do decurso do primeiro ano da sua entrada em vigor.

Artigo 76.º

Os casos omissos serão resolvidos em harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

Artigo 77.º

As alterações estatutárias aprovadas em assembleia geral entram imediatamente em vigor a partir do registo por parte do serviço competente do ministério responsável pela área laboral, independentemente da data da sua publicação.

ANEXO I

(Aos estatutos do Sindicato de Todos os Profissionais da Educação) Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

- 1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.
- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato de Todos os Profissionais da Educação.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Direitos

- 1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do sindicato, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.
- 2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical.



3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

Constituição

- 1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação e objectivos, bem como o nome e qualidade de quem a representa.
- 2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

Reconhecimento

- 1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do sindicato ou de 100 membros.
 - 2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

Representatividade

- 1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.
- 2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.
- 3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do STOP não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 9.º

Deveres

- 1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.
 - 2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:
 - a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
 - c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;
 - d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 8 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 46, a fl. 4 do livro n.º 3.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos do Distrito de Santarém/CGTP-Intersindical Nacional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

- 1- Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé.
- 2- António Manuel Domingos Figueiras dos Santos.
- 3- Carlos Jorge Feliciano Coelho.
- 4- Cristiana Nunes Rodrigues.
- 5- Dário Manuel Agostinho Encarnação Lima.
- 6- Diogo Miguel Cordeiro Lopes.
- 7- Edgar Oliveira Melo.
- 8- Elsa Cristina Guerreiro Lopes.
- 9- Ezequiel Justino.
- 10-Franquelim Manuel Constantino Lopes.
- 11-Inês Filipa Agostinho dos Santos.
- 12-Ivo Monteiro dos Santos.
- 13-João António Regueira Babau.
- 14-Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão.
- 15-Manuel Pedro Rodrigues Castelão.
- 16-Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho.
- 17-Mário Rui Filipe Santos.
- 18-Nuno Joaquim Cambaio.
- 19-Paula Cristina Leitão Vitorino Rodrigues.
- 20-Paulo Jorge Silva Lopes Cardoso.
- 21-Paulo Renato Amorim Jarego.
- 22-Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues.
- 23-Sérgio Lopes dos Santos.
- 24-Teresa Paula Frazão Ferreira.
- 25-Válter José Galrinho Guia Martins Ferreira.
- 26-Vera Sofia Oliveira Cruz.
- 27-Vítor José Ribeiro Pisco Martins.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando Freire Gomes.
Vítor José Rosa dos Santos.
João Florêncio Madruga Pisco.
Rui André dos Santos Lima.
Carlos Alberto do Nascimento Ildefonso.
Bruno Alexandre Morgado Monteiro.
José Augusto Marques Gaspar.
Ricardo Jorge Martinho Passos.
David José Ferreira Mendes Garcia.
Paulo Alexandre da Silva Filipe Cruz.
Tiago Alexandre Farinha Paiva.

Suplentes:

Pedro Miguel Nunes Cardoso. Bruno Freire Pires Matos. Sónia Elisabete Teixeira Brêa.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 e 27 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

- 1.º Secretário-geral José Carlos da Costa Velho Rodrigues.
- 2.º Secretário-geral adjunto Jorge Carvalho da Silva.
- 3.º Secretário-geral adjunto Filipe de Jesus Borges Tavares.
- 4.º Secretário nacional Bruno Miguel Cardoso Ferreira.
- 5.º Secretário nacional Fausto José dos Santos Pires.
- 6.º Secretário nacional Patrício Lomba Araújo.
- 7.º Secretário nacional Paulo Alexandre Duarte Rodrigues.
- 8.º Secretário nacional Carlos Jorge Candeias Mota.
- 9.º Secretário nacional Hélio Miguel Rodrigues Amaral.
- 10.º Secretário nacional Emanuel Matos Canedo Berenguel.
- 11.º Secretário nacional Hugo Rafael Correia Simões.
- 12.º Tesoureiro Alfredo de Jesus Martins.
- 13.º Secretário nacional Maximiano Teixeira da Costa.
- 14.º Secretário nacional José António Garcia Ferreira.
- 15.º Secretário nacional Ruben Jose Gonçalves Jardim.

Suplentes:

- 1.º Secretário nacional Carlos Alberto Ribeiro Ferreira.
- 2.º Secretário nacional Pedro Miguel da Encarnação Rodrigues.
- 3.º Secretário nacional Duarte Miguel Pires Soares Candeias.
- 4.º Secretário nacional João Paulo da Silva Inácio.
- 5.º Secretária nacional Exequiela Custódia Rodrigues de Abreu.
- 6.º Secretário nacional Rodrigo Alexandre Luis Figueira.
- 7.º Secretária nacional Ana Rita Crisóstemo.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Confederação Nacional da Agricultura - CNA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, 15 de dezembro de 2013.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede, âmbito, natureza, princípios e fins

Artigo 1.º

Da denominação e sede

1- A Confederação Nacional da Agricultura - CNA, que usa a sigla CNA, criada no «Encontro das Organizações da Lavoura e dos Agricultores do Minho, Douro, Trás-os-Montes, Beiras e Delegações de outras Províncias», realizado a 26 de fevereiro de 1978, em Coimbra, tem base programática, histórica, na «Carta da Lavoura Portuguesa» aí aprovada, tem escritura feita na Secretaria Notarial de Coimbra em 5 de abril de 1978, e os primeiros estatutos publicados no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 266, de 18 de novembro de 1978.

Tem a sua sede nacional em Coimbra na Rua do Brasil, número 155, e rege-se pelos presentes estatutos.

2- A CNA pode ter delegações onde a prossecução dos seus objetivos o recomendar, preferencialmente em estreita colaboração com as associações suas filiadas.

Artigo 2.º

Da natureza, âmbito e princípios

- 1- A CNA, constituída por tempo indeterminado, tem âmbito nacional, prossegue finalidades não lucrativas e, no desenvolvimento das suas atividades, rege-se por princípios democráticos de organização, de representação e de descentralização.
- 2- A CNA não tem filiação partidária nem religiosa. É independente em relação ao Estado e aos partidos políticos.
- 3- A CNA é a expressão organizada, predominantemente, dos agricultores e agricultoras das explorações agrícolas familiares dominantes no mundo rural português. Por via disso prosseguirá os seus objetivos, designadamente nos domínios económico, social, associativo, técnico, administrativo, legislativo e cultural.
- 4- A CNA reflete as preocupações e anseios sobre a construção de uma agricultura e silvicultura que promova a melhoria dos rendimentos e da qualidade de vida dos agricultores portugueses, que responda às exigências de qualidade dos produtos, de defesa do meio ambiente e da biodiversidade, das populações, das atividades e do património do mundo rural, da saúde, do trabalho; que assegure o abastecimento de mercados de proximidade e uma alimentação de qualidade aos consumidores e que tenha como objetivo a soberania alimentar de Portugal.



- 5- A CNA desenvolverá os seus objetivos em ordem a representar e a defender, interna e externamente, os interesses dos referidos agricultores, as atividades agrículas e pecuárias e de transformação por eles prosseguidas, na perspetiva de promover o desenvolvimento da agricultura portuguesa e da economia nacional.
- 6- A CNA intervém na economia social, porquanto, na prossecução dos seus objetivos sociais, defende o emprego, fomenta o desenvolvimento económico, bem como a coesão social, respeitando os valores da solidariedade, igualdade, não discriminação, justiça e equidade, atuando numa lógica de subsidiariedade e de cooperação.

Artigo 3.º

Dos objetivos

- 1- Impulsionar e coordenar ações que se destinem a proporcionar a cooperação, a solidariedade e o conhecimento mútuo entre os seus representados.
- 2- Representar as associações de agricultores: Federações, ligas de agricultores, conselhos diretivos de baldios e seus secretariados e federações, agrupamentos de produtores, cooperativas, organizações de produtores florestais, outras organizações de produtores agrícultores e agricultoras seus associados. Promover e assumir a defesa dos seus direitos e interesses e apoiar o desenvolvimento das suas atividades.
- 3- Representar as organizações e movimentos de defesa e promoção do meio ambiente, da ruralidade, do desenvolvimento local, do desenvolvimento rural, da qualidade alimentar dos produtos agroflorestais e respetiva certificação, ou outras formas de garantia de modos de produção em que também se integrem agricultores e associações agrícolas mais tradicionais.
- 4- Contribuir para a intensificação do papel da sua intervenção e dos seus associados junto das entidades nacionais e estrangeiras, designadamente junto da União Europeia.
- 5- Prestar serviços técnicos de apoio e aconselhamento aos agricultores e silvicultores, que lhes permita o desenvolvimento de competências para melhor desempenho da sua atividade.
- 6- Promover e apoiar investigação e inovação no sector agrícola e florestal, bem como a qualificação dos vários agentes destes sectores.
- 7- Promover, apoiar e desenvolver ações que visam a defesa do meio ambiente e a mitigação e adaptação às alterações climáticas.
- 8- Para melhor representar e defender os interesses dos seus associados e da agricultura portuguesa, a CNA promoverá contactos e estabelecerá relações com outras organizações a fim de participar em ações comuns ou de se integrar em movimentos e em organizações nacionais e internacionais.

CAPÍTULO II

Artigo 4.º

Dos associados

- 1- A CNA é constituída por organizações de agricultores: Associações, federações, baldios e suas estruturas representativas, cooperativas, associações ou federações de desenvolvimento rural ou local e outras organizações de produtores agropecuários e florestais, designados por agricultores.
- 2- As organizações associadas mantêm, face à confederação, total autonomia na prossecução dos fins que lhes são próprios e de acordo com os respetivos estatutos.
- 3- Poderão também ser associados, grupos sectoriais e ou regionais ainda que não formalmente constituídos em associações, desde que compostos por agricultores, empresários, produtores por conta própria, rendeiros, compartes de baldios que se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola e florestal, designados por atividade agrícola, ou que prossigam atividades transformadoras de produtos próprios da agricultura.
- 4- Poderão ainda ser associados da CNA, as organizações ou movimentos do desenvolvimento rural, a nível local, regional ou nacional desde que integrem agricultores ou representantes destes.
- 5- São associados da CNA, a título honorário, pessoas ou organizações que, pelo seu reconhecido mérito na defesa do âmbito e princípios que regem a CNA, a assembleia geral da CNA entenda considerar.

Artigo 5.º

Admissão

1- Serão admitidos como associados as pessoas coletivas que o solicitem por escrito e declarem aceitar os princípios e regras consignados nos presentes estatutos.



- 2- O pedido de admissão deve ser acompanhado pelos seguintes documentos, quando existam:
- a) Cópia da ata da reunião do órgão social estatutariamente competente da candidata, que decide o pedido de filiação;
 - b) Um exemplar dos respetivos estatutos;
 - c) Um exemplar da ata da eleição dos órgãos sociais em exercício;
 - d) Um exemplar do último relatório e contas aprovado;
 - e) Uma declaração do número de associados.
- 3- A admissão duma candidata é decidida pela direção da CNA, que ouvirá e terá em conta a opinião dos associados existentes na respetiva região.

Artigo 6.º

Aceitação ou recusa de admissão

- 1- A decisão da direção que aceite ou recuse a admissão será ratificada pela assembleia geral na sua primeira reunião após decisão.
- 2- Da decisão que recusou a admissão caberá recurso para a assembleia geral no prazo de 15 dias após a sua notificação, o qual será apreciado na reunião da assembleia geral a seguir convocada.

Artigo 7.º

Dos direitos dos associados

Os associados têm direito a participar na vida da CNA nos termos estatutários, designadamente:

- 1- Eleger e ser eleito para os órgãos sociais e consultivos;
- 2- Propor a admissão de novos associados;
- 3- Beneficiar dos serviços prestados, nomeadamente do apoio e assistência técnico-profissional, económica e jurídica seja pela confederação seja por quaisquer organizações em que esta esteja filiada;
 - 4- Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pela CNA;
 - 5- Participar nas reuniões da assembleia geral e nas atividades da confederação;
- 6- Pronunciar-se sobre as contas da CNA e ter acesso à escrituração, livros e documentos contabilísticos justificativos, no âmbito da sua apreciação pelos órgãos sociais;
 - 7- Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos nos presentes estatutos.

Artigo 8.º

Dos deveres dos associados

Os associados têm os deveres e as obrigações previstas nos presentes estatutos, cabendo-lhes, especialmente:

- 1- Participar empenhadamente nas atividades da confederação;
- 2- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos sociais;
- 3- Pagar pontualmente a quota, nos termos dos estatutos e dos regulamentos;
- 4- Divulgar os princípios, fins e atividades da CNA, contribuindo para o alargamento da sua influência;
- 5- As associações deverão enviar à direção da CNA, no prazo de 30 dias, as alterações aos seus estatutos após aprovação, enviando um exemplar da nova redação, assim como do relatório e contas e comunicar a eleição dos seus órgãos sociais.

Artigo 9.º

Regime disciplinar

- 1- O incumprimento, por ação ou omissão, dos deveres previstos nestes estatutos constitui infração disciplinar.
 - 2- Às infrações disciplinares aplica-se uma das seguintes sanções:
 - 2.1- Advertência;
 - 2.2- Suspensão de direitos até nove meses;
 - 2.3- Exclusão do associado.
 - 3- Qualquer sanção pressupõe a audição prévia do infrator e todo o procedimento é elaborado por escrito.
- 4- A exclusão só é aplicada em caso de grave violação dos deveres nucleares estatutários ou associativos e requer ratificação pela assembleia geral.



Artigo 10.º

Da perda da qualidade de associado

- 1- Os associados da CNA podem, a todo o tempo, deixar de o ser desde que comuniquem por escrito em carta registada com aviso de receção.
 - 2- Perdem a qualidade de associados os que tenham sido punidos com a sanção de exclusão.
- 3- A saída de associado não lhe dá o direito de reaver as importâncias referentes às quotizações já vencidas e pagas, mantendo a CNA o direito a exigir os montantes referentes às quotizações vencidas à data da saída, que estejam em dívida.

CAPÍTULO III

Da estrutura e órgãos sociais da confederação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 11.º

Órgãos sociais e consultivos

- 1- Os órgãos sociais da CNA são:
- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.
- 2- A CNA dispõe ainda de um órgão consultivo, designado conselho nacional.
- 3- A eleição dos órgãos é trienal, sendo permitida a reeleição.

Artigo 12.º

Da eleição

- 1- A eleição dos órgãos é realizada em simultâneo, em conformidade com o regulamento próprio a ser aprovado pela assembleia geral, o qual obedecerá às seguintes regras:
- a) Serão apresentadas a sufrágio listas de candidatos, para todos os órgãos, que, com exceção do conselho nacional devem integrar candidatos suplentes;
 - b) Serão candidatos pessoas físicas, a serem indicados pelos associados ou pela direção cessante;
- c) Podem ser candidatas listas propostas pela direção cessante e listas propostas por grupos de pelo menos 15 associados;
 - d) É assegurado tratamento igual e imparcial às listas concorrentes a eleição;
- *e)* Os candidatos ao órgão conselho fiscal não podem candidatar-se a qualquer um dos outros órgãos sociais para o mesmo mandato.
- 2- Caso algum órgão eleito deixe de ter quórum, poderá haver eleição intercalar, exclusivamente para eleger esse órgão, mantendo-se os outros órgãos em exercício de funções até final do mandato.

Artigo 13.º

Do funcionamento dos órgãos

Cada órgão poderá aprovar o seu próprio regulamento interno, com respeito pelos princípios democráticos orientadores da atividade interna da CNA, de que se destacam:

- 1- Responsabilização dos membros de qualquer órgão pela ação desenvolvida face a quem os elege;
- 2- As reuniões realizar-se-ão com um quórum mínimo;
- 3- As deliberações, são tomadas por maioria simples sem prejuízo de, em casos especiais, ser exigida uma maioria qualificada;
- 4- As reuniões devem ser convocadas com ordem de trabalhos por forma a possibilitar a participação efetiva de todos os seus membros e assegurar a exigência de um *quórum*;
 - 5- O mandato dos membros cessantes considera-se prorrogado até à tomada de posse dos novos membros.



Artigo 14.º

Condições do exercício dos cargos

- 1- Qualquer cargo associativo é, por regra, exercido gratuitamente, mas pode justificar-se o pagamento de despesas efetuadas em representação da CNA, assim como a remuneração de dirigentes que se dediquem à atividade da CNA, desde que se justifique e que se entenda considerar.
- 2- Os membros efetivos da direção, não podem acumular o mandato com o exercício de funções em qualquer outro dos órgãos da CNA.

Artigo 15.º

Da destituição

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e do conselho nacional podem ser a todo o tempo destituídos por deliberação de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

Da constituição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo da confederação. É constituída pelos associados da CNA no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

Representação e participação dos associados

- 1- A representação dos associados na assembleia geral é determinada pelo âmbito geográfico da atividade exercida por cada associado.
- 2- A representação e participação dos associados nas sessões da assembleia geral concretizam-se em mandatos, consignados a delegados, sendo atribuído:
- Um delegado aos associados de âmbito concelhio, dois delegados aos associados de âmbito distrital, três delegados aos associados de âmbito pluridistrital, quatro delegados aos associados de âmbito nacional.
- 3- Compete às associações estabelecer o processo de apuramento dos respetivos delegados e credenciar a sua participação presencial na assembleia geral.
- 4- Os associados que preencham as condições dos números 3 e 4 do artigo 4.º poderão participar nas sessões da assembleia geral, mas são-lhe atribuídos mandatos e a sua representação por delegados correspondentes a 50 % das demais associações filiadas do mesmo âmbito geográfico.
- 5- Os associados honorários previstos no artigo 4.º podem participar nas reuniões sem direito a mandato e a voto.
 - 6- Os membros dos órgãos sociais e consultivos têm mandato por inerência.

Artigo 18.º

Da competência

A assembleia geral é o órgão da CNA com competência para deliberar especialmente sobre:

- 1- Cumprimento dos estatutos e alterações dos mesmos;
- 2- Eleição e destituição dos órgãos sociais e consultivos da confederação;
- 3- Definição das orientações gerais para a atividade associativa;
- 4- Aprovação de regulamentos, incluindo a ratificação do regulamento interno que lhe seja submetido pela direção;
- 5- Discutir, aprovar, modificar ou rejeitar, o relatório e contas e apreciar o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior, assim como o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte;
- 6- Ratificação dos pedidos de admissão e exclusão de associados e apreciação dos recursos interpostos das decisões da direção, em matérias de recusa de admissão e disciplinar;
 - 7- Aprovação dos associados honorários por proposta da direção;



- 8- Montantes de quotas e joias dos associados;
- 9- Ratificação da filiação da confederação em outras organizações ou movimentos de âmbito nacional e internacional;
- 10-Aquisição ou alienação de património valioso e celebração de outros compromissos especialmente relevantes;
- 11- Delegar na direção os poderes necessários à expedita prossecução da atividade associativa e organizativa da confederação;
 - 12-Dissolução da CNA, liquidação do seu património e destino dos bens.

Artigo 19.º

Das sessões

- 1- A assembleia geral reúne em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia geral reúne ordinariamente, pelo menos duas vezes por ano, para os efeitos previstos no número 5 do artigo 18.º
- 3- Reunirá em sessão ordinária, trienal, para a eleição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal e do conselho nacional.
- 4- Realizar-se-á, ainda, uma sessão solene da assembleia geral, que se designa por congresso da CNA, com a periodicidade normal de quatro anos e com os seguintes objetivos principais:
- a) Proceder ao balanço global da situação agrícola e estabelecer as grandes linhas programáticas e a estratégia da CNA;
- b) Concretizar o encontro institucional entre a confederação, órgãos de soberania, as instituições económicas, sociais e políticas bem como com organizações congéneres nacionais e de outros países.
- 5- Todas as outras sessões são extraordinárias e realizam-se a solicitação da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal ou a requerimento de, pelo menos, quinze por cento dos associados.

Artigo 20.º

Da convocação e do funcionamento

- 1- As sessões da assembleia geral são convocadas pelo presidente da mesa da assembleia geral com antecedência mínima de quinze dias sobre a data da sua realização.
- 2- A convocatória é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários e indicará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos:
- 2.1- A convocatória é afixada na sede da associação e remetida para todos os associados por aviso postal; em alternativa, em relação aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, a convocatória poderá ser efetuada por correio eletrónico.
- 3- A assembleia geral iniciará os seus trabalhos à hora marcada na convocatória se tiver presente a maioria dos delegados ou, em segunda convocatória, trinta minutos depois com qualquer número de presenças.

Artigo 21.º

Das deliberações

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos presentes, salvo disposição legal estatutária em contrário.

Artigo 22.º

Da mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.
- 2- Compete à mesa, designadamente:
- a) Convocar, estabelecer a ordem de trabalhos da assembleia geral e providenciar o envio das respetivas as convocatórias;
 - b) Dirigir os respetivos trabalhos;
 - c) Elaborar as atas das reuniões e proceder à sua divulgação;
- d) Proceder de forma a que as deliberações sejam executadas e diligenciar para que os órgãos disso encarregados o façam;
 - e) Dar posse aos novos membros dos órgãos sociais;
 - f) Assistir às reuniões da direção, por sua iniciativa ou a solicitação da mesma;



- g) Estabelecer o contacto e a colaboração com a direção em tudo o que diga respeito aos poderes e competências da assembleia geral.
- 3- Compete aos secretários substituir o presidente nos seus impedimentos e coadjuvá-lo, em conjunto com os vogais, no exercício das suas funções.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 23.º

Da constituição

- 1- A direção é constituída um número ímpar de membros, entre o mínimo de cinco e o máximo de treze, consoante se decida para cada mandato e em observância pela expressão associativa regional. Funciona como um órgão colegial.
- 2- Pode ainda a direção eleger internamente, se os seus membros o decidirem, um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e um secretário.
- 3- Estas formas de organização interna carecem de ratificação pela assembleia geral seguinte à respetiva composição.

Artigo 24.º

Da natureza e competência

A direção é o órgão de administração e de representação da CNA, a quem compete, particularmente:

- 1- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, os regulamentos, as decisões e as deliberações dos órgãos sociais nos limites da sua competência;
 - 2- Dirigir e coordenar a atividade da confederação;
 - 3- Executar as deliberações da assembleia geral;
- 4- Assumir e desenvolver as iniciativas que assegurem a concretização dos fins e objetivos da CNA previstos nos artigos 2.º e 3.º dos presentes estatutos;
- 5- Para cumprimento dos princípios consagrados no artigo 2.º, número 4 e no artigo 3.º, número 2, a direção promove atividades e serviços:
- 5.1- Para melhoria e incrementação de modos de produção agropecuário e florestal de tipo sustentável, tradicional, agroecológico ou biológico, bem como a produção integrada, a defesa da biodiversidade, a qualidade dos produtos e seus derivados;
- 5.2- Para assumir, organizar ou coordenar, a nível de secção específica, podendo delegar regionalmente nas suas associadas, a prestação de assistência técnica em modo de produção biológico, em modo de produção integrado e em certificação de produtos e produções, nas suas diferentes componentes técnico-comerciais;
- 5.3- Para assumir, organizar, prestar ou coordenar serviços técnico-profissionais para raças e espécies autóctones, para a floresta e seus derivados, na área do ambiente e recursos naturais, em gestão e aconselhamento agro-rural, em outras competências e funções específicas que se julgue como mais necessárias aos agricultores e outros agentes;
- 5.4- Para promover ações de formação profissional para agricultores e populações rurais e prestar ou intermediar outros serviços de natureza técnico-profissional aos agricultores e às associadas regionais e ou nacionais.
 - 6- Exercer o poder disciplinar;
- 7- Solicitar a convocação da assembleia geral e apresentar propostas sobre o que tiver por necessário e conveniente;
- 8- Deliberar sobre a participação de não associados, na sessão solene da assembleia geral, designada por congresso da CNA:
- 9- Elaborar anualmente e submeter ao parecer do órgão de fiscalização e à apreciação e aprovação da assembleia geral, os documentos reportados no número 5 do artigo 18.º;
- 10-Nomear, em estreita colaboração com as associações regionais, um corpo de conselheiros e consultores técnicos, para apoio à atividade da confederação, que corresponda à expressão regional das associações filiadas, devendo os respetivos nomes ser ratificados pela assembleia geral, podendo desenvolver o seu trabalho no âmbito nacional, regional ou sectorial;



- 11- Convocar reuniões extraordinárias, alargadas à participação de conselheiros e consultores técnicos para ser aconselhada, aquando de alterações importantes e ou inesperadas, para definição de posições de especial relevo, repercussão ou especificidade;
 - 12-Representar a CNA em juízo e fora dele;
 - 13-Administrar os recursos, organizar os serviços, contratar e gerir o pessoal;
 - 14-Apreciar as propostas do conselho nacional;
- 15-Deliberar, depois de ouvido o conselho nacional, sobre a criação de delegações e seu funcionamento, onde tal se justificar;
- 16-Criar comissões e ou grupos de trabalho, procurando sempre descentralizar serviços e funções e responsabilizar diretamente as suas organizações filiadas;
 - 17-Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- 17.1- A confederação, através da direção, reclama capacidade de representação nacional nestas matérias, mas face à reconhecida especificidade regional da nossa agricultura, procurará delegar nas suas organizações filiadas a capacidade concreta, caso a caso;
 - 18- Aprovar o seu regulamento interno, que deverá submeter a ratificação da assembleia geral;
- 19-Deliberar, depois de ouvido o conselho nacional sobre a filiação da CNA em entidades nacionais e internacionais;
 - 20-Propor à assembleia geral, para ratificação, a admissão de novos sócios.

Artigo 25.º

Das deliberações

- 1- A direção reúne mensalmente ou sempre que for necessário.
- 2- Em matérias de natureza política e associativa as deliberações da direção devem, sempre que possível, ser precedidas de parecer do conselho nacional.
 - 3- A direção só poderá deliberar desde que estejam presente a maioria dos seus membros.
 - 4- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos.
- 5- A CNA obriga-se, por norma, com a assinatura de membros da direção mandatados para tal. Nos assuntos de natureza financeira, ou de outros importantes compromissos, são necessárias duas assinaturas.
 - 6- Quando se justifique, a direção pode delegar competências, por procuração, definindo os seus limites.

Artigo 26.º

Das delegações de competências

A direção pode delegar poderes e competências em qualquer dos seus membros, nos associados da confederação e em profissionais qualificados.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Da natureza e composição

O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da CNA, constituído por três elementos, um presidente e dois vogais, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 28.º

Da competência

Compete, em especial, ao conselho fiscal:

- 1- Examinar os livros, assim como os documentos de tesouraria e escrituração;
- 2- Emitir parecer sobre as contas do exercício do ano anterior, sobre o relatório justificativo e ainda sobre todas as matérias que a direção entenda submeter à sua apreciação;
- 3- Solicitar à mesa a convocação de reunião extraordinária da assembleia geral, dirigir-lhe mensagens e prestar informações de assuntos que tenham a ver com os poderes que lhe são atribuídos.



Artigo 29.º

Das reuniões

- 1- O conselho fiscal reúne desde que os seus membros o entendam necessário e, obrigatoriamente, para elaboração dos pareceres a submeter à apreciação da assembleia geral.
- 2- O conselho fiscal reúne com a presença da maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos votos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.
- 3- Na falta ou impedimento de um membro efetivo, é chamado ao exercício de funções o membro suplente, pelo período correspondente à ausência ou impedimento do membro em efetividade de funções.

SECÇÃO V

Do conselho nacional

Artigo 30.º

Da composição

- 1- O conselho nacional é composto por um mínimo de vinte e um membros e um máximo de quarenta e um membros.
 - 2- Podem ser convidados a participar nas reuniões, dirigentes ou técnicos da CNA e suas associadas.
 - 3- O conselho nacional elege internamente, um coordenador, e um secretário.
- 4- O conselho nacional pode ainda eleger uma comissão permanente, constituída por no máximo de treze dos seus membros. Nas situações em que se entenda adotar esta forma de organização o coordenador e o secretário fazem obrigatoriamente parte da comissão permanente do conselho nacional.
- 5- O conselho nacional pode delegar competências nas entidades definidas nos pontos 3 e 4 do presente artigo.
- 6- Esta forma de organização interna carece de ratificação pela assembleia geral seguinte à respetiva composição.

Artigo 31.º

Do funcionamento

- 1- O conselho nacional reúne no mínimo quatro vezes por ano por convocação do seu coordenador.
- 2- A convocatória é remetida para todos os membros por aviso postal; em alternativa, em relação aos membros que comuniquem previamente o seu consentimento, a convocatória poderá ser efetuada por correio eletrónico.
 - 2- As deliberações, quando necessário serão tomadas por maioria simples.

Artigo 32.º

Competência

- É da competência do conselho nacional:
- a) Emitir parecer sobre todas as questões que lhe sejam colocadas pela direção;
- b) Colaborar na definição de estratégias a adotar pela CNA;
- c) Aprovar e submeter a assembleia geral para ratificação o seu regulamento interno;
- d) Emitir parecer sobre a filiação da CNA em entidades nacionais e internacionais;
- e) Emitir parecer sobre a criação de delegações da CNA;
- f) Emitir parecer sobre posicionamentos político-associativos da confederação;
- g) Apresentar propostas à direção no âmbito das suas competências.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 33.º

Das receitas

São receitas da CNA:



- 1- As quotas e joias dos associados;
- 2- As contribuições extraordinárias;
- 3- Os subsídios, legados, donativos e doações de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- 4- Outras receitas provenientes da realização de iniciativas para angariação de fundos ou de rendimentos da CNA, designadamente por prestação de serviços.

Artigo 34.º

Da quotização e das joias

- 1- As quotizações e as joias dos associados são fixadas pela assembleia geral, segundo proposta da direção.
- 2- Para além da quotização, os associados poderão acordar em pagar quotizações suplementares em função da respetiva capacidade financeira.
- 3- A quotização deve ser paga à CNA na periodicidade e condições a fixar pela assembleia geral, por proposta da direção.

CAPÍTULO V

Das disposições finais

Artigo 35.º

Da alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser alterados pelo voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes na assembleia geral convocada para o efeito.

Artigo 36.º

Da dissolução da CNA

- 1- As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da CNA como pessoa coletiva requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- 2- Na sessão da assembleia geral onde for votada a dissolução, serão nomeados os liquidatários e decidido o destino dos bens remanescentes, conforme o prescrito nas disposições legais aplicáveis.

Artigo 37.º

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação ou de aplicação dos estatutos e regulamentos da CNA, serão resolvidos pela assembleia geral, de acordo com a legislação em vigor.

Registado em 7 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 155 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Agricultores de Coruche e Vale do Sorraia - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 13, de 15 de julho de 1984.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

É constituída uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, que se regerá pelos presentes estatutos e pela lei aplicável, denominada Associação dos Agricultores de Coruche e Vale do Sorraia, para durar ilimitadamente, podendo a todo o tempo ser dissolvida.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Coruche, Rua de São Pedro.

Artigo 3.º

A associação terá o âmbito territorial correspondente ao concelho de Coruche e Vale do Sorraia e é formada pelas empresas singulares ou coletivas que exerçam a indústria agrícola, florestal ou pecuária que voluntariamente nela se inscrevam.

Artigo 4.º

São fins da associação:

- a) Defender e promover os interesses comuns dos associados;
- b) Contribuir, por todos os meios, para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados;
 - c) Representar os agricultores seus associados junto das entidades e instituições oficiais;
- d) Representar os agricultores seus associados nas negociações de contratos coletivos de trabalho que abranjam a área do concelho de Coruche e Vale do Sorraia;
- e) Criar, se necessário, secções representativas de interesses específicos, nomeadamente senhorios e rendeiros;
- f) Criar, se conveniente, secções de âmbito territorial mais restrito, nomeadamente ao nível concelhio, podendo nestas ser criadas secções específicas;
 - g) Dar assistência jurídica aos seus associados;
 - h) Promover ações de formação técnico profissional.



CAPÍTULO II

Aquisição e perda de qualidade de associado, seus direitos e deveres

Artigo 5.º

- 1- Podem ser membros da associação as empresas singulares ou coletivas que exerçam no território português, especificamente no concelho de Coruche e Vale do Sorraia, a atividade definida no artigo 3.º destes estatutos.
- 2- Toda a entidade patronal tem direito de se inscrever na associação, podendo a direção desta exigir aos candidatos a prova do preenchimento dos requisitos legais e estatutários.
- 3- O requerimento para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos regulamentos internos e às deliberações dos órgãos sociais.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na atividade da associação e votar por si ou em representação de outro ou outros associados nas reuniões da assembleia geral, nos termos definidos nestes estatutos;
 - b) Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
 - c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
 - d) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços, nos termos que forem estabelecidos em regulamento;
- f) Reclamar perante os órgãos da associação de atos que considerem lesivos dos direitos dos associados e da associação;
- g) Usufruir, nos termos em que forem estabelecidos, de todos os demais benefícios ou regalias da associação;
- *h)* Receber da associação as informações que solicitarem sobre a atividade desta e, designadamente, examinar as contas e os livros de atas.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar pontualmente as quotas e jóia que vierem a ser fixadas pela assembleia geral;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos associativos para que foram eleitos ou designados;
- c) Cumprir prontamente as deliberações dos corpos sociais proferidas no uso da sua competência e observar os estatutos da associação;
 - d) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que foram convocados;
 - e) Realizar as atas de colaboração com todas as iniciativas que concorrem para o prestígio da associação;
 - f) Participar ativamente no funcionamento da associação, contribuindo para a realização dos seus fins.

Artigo 8.º

- 1- Perdem a qualidade de associados:
- a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio e bom nome;
- b) Os que deixem de pagar as suas quotas durante 6 meses consecutivos e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado;
 - c) Os que não cumpram as deliberações da assembleia geral ou da direção;
 - d) Os que violem quaisquer deveres de associados.
- 2- A exclusão de associado faltoso pertence à direção, podendo o excluído recorrer dessa decisão para a primeira assembleia geral que reunirá depois dessa data, desde que no prazo de 30 dias, a partir da notificação da exclusão, mediante requerimento fundamentado, dirigido ao presidente da mesa.

Artigo 9.º

- 1- A todo o tempo qualquer associado poderá demitir-se da associação.
- 2- A declaração da demissão será apresentada à direção em carta registada e terá efeito a partir do fim do mês seguinte ao da sua apresentação.



CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 10.º

Toda a conduta ofensiva destes estatutos, dos regulamentos internos ou deliberações dos corpos gerentes da associação constituem infração disciplinar.

Artigo 11.º

- 1- Às infrações disciplinares são aplicáveis as seguintes penalidades:
- a) Advertência simples;
- b) Advertência registada;
- c) Erradicação de associado.
- 2- As penalidades aplicadas terão em conta a gravidade da infração e o seu número.

Artigo 12.º

Nenhuma penalidade será aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa e as provas que por bem entender, dentro de um prazo de 15 dias, e sem que dessa defesa e das provas produzidas se haja tomado conhecimento.

Artigo 13.º

- 1- A aplicação de sanções disciplinares compete à direção com recurso, nos termos do artigo 8.º, número 2, para a assembleia geral.
- 2- Da decisão sobre o recurso por aplicação da penalidade referida na alínea *c*) do artigo 11.º, proferida pela assembleia geral, cabe recurso nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 14.º

Os órgãos da associação são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

- 1- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos por um período de 3 anos.
- 2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se indicarão os cargos a desempenhar.
 - 3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.
- 4- Os membros dos órgãos da associação serão eleitos pela totalidade dos votos presentes da assembleia geral.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 16.º

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos.
- 2- Cada associado terá direito a 1 voto.

Artigo 17.º

A mesa da assembleia geral é constituída por 1 presidente e 1 secretário.



Artigo 18.º

Compete ao presidente:

- a) Convocar as assembleias gerais;
- b) Dar posse aos associados eleitos para os cargos gerentes e aceitar as demissões que lhe forem apresentadas por escrito;
 - c) Assinar as atas e o expediente das mesmas.

Artigo 19.º

O secretário da mesa da assembleia tem poderes para substituir o presidente nos seus impedimentos e exercer as suas funções em regime de substituição, quando necessário.

Artigo 20.º

Compete ao secretário da mesa da assembleia geral:

- a) Preparar e fazer expedir por correio postal ou por correio eletrónico as convocatórias da assembleia geral;
- b) Redigir as atas da assembleia geral;
- c) Substituir o presidente da mesa;
- d) Servir de escrutinador nas votações.

Artigo 21.º

- 1- A assembleia geral pode deliberar sobre todos os assuntos submetidos à sua apreciação, competindo-lhe nomeadamente:
 - a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
 - b) Destituir a todo o tempo os corpos gerentes;
 - c) Fixar as quotas a pagar pelos associados;
 - d) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direção;
 - e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos.
- 2- A assembleia geral elegerá uma comissão diretiva para gerir a associação no caso previsto na alínea b), que terá de ser eleita na mesma assembleia geral, e que gerirá todos os assuntos correntes até novas eleições, que terão de ser efetuadas no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá em sessão ordinária até 31 de março de cada ano para apreciar o relatório e contas da direção relativos à gerência do ano anterior e para proceder, quando seja caso disso, à eleição dos membros dos órgãos da associação.

Artigo 23.º

Em sessões extraordinárias a assembleia geral reunirá sempre que a direção o julgue necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, 10 % dos associados e convocação do presidente.

Artigo 24.º

A convocação das assembleias gerais pode ser efetuada por correio postal ou eletrónico, com a antecedência mínima de 8 dias, no qual se indicará o dia, hora e modo: Presencial, videoconferência ou misto em que a assembleia geral há-de funcionar e respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 25.º

- 1- Convocada a assembleia, esta funcionará no dia e hora marcados se nela participarem pelo menos, metade dos votos totais dos associados.
- 2- Se a essa hora o número legal de votos referidos no número anterior não se encontrar a participar, a assembleia geral funcionará com qualquer número de associados e votos participantes, trinta minutos depois.

Artigo 26.º

- 1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos votos dos participantes.
- 2- As deliberações sobre alteração dos estatutos da associação exigem o voto de acordo de três quartas partes



dos votos dos associados participantes ou representados.

3- O presidente tem em caso de empate na votação, voto qualitativo.

Artigo 27.º

- 1- De cada reunião é lavrada ata dos trabalhos, indicando-se o número de votos participantes e o resultado das votações e as deliberações tomadas.
 - 2- A ata é assinada pelos membros da mesa presentes.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 28.º

A direção será composta por 5 ou 3 membros, sendo no primeiro caso integrada por, 1 presidente, 1 secretário e 1 tesoureiro e 2 vogais e no segundo caso por, 1 presidente, 1 secretário e 1 tesoureiro, respetivamente.

Artigo 29.º

A gestão da associação é da responsabilidade da direção, a quem competem todos os poderes que por estes estatutos não sejam reservados à assembleia geral ou ao conselho fiscal.

Artigo 30.º

Compete especialmente à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele em todos os atos e contratos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e contratar o pessoal técnico de chefia, administrativo e auxiliar, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;
 - c) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas da gerência, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- e) Negociar, concluir e fazer cumprir contratos coletivos de trabalho para o sector e dentro da área de jurisdição da associação.

Artigo 31.º

- 1- A direção reunirá pelo menos uma vez por mês, exarando-se em livro próprio as suas deliberações.
- 2- A convocação pertencerá ao presidente.
- 3- A direção só poderá reunir validamente na presença da maioria dos seus membros.
- 4- A direção toma deliberações por maioria simples.
- 5- O presidente tem em caso de empate em qualquer deliberação voto qualitativo.

Artigo 32.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes duas assinaturas dos membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 33.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por 3 associados eleitos em assembleia geral, à qual compete;
- a) Examinar, sempre que entenda, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direção.
- 2- O conselho fiscal só poderá deliberar estando presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria dos membros presentes.
- 4- Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.



SECÇÃO V

Das eleições

Artigo 34.º

- 1- As candidaturas para os órgãos da associação deverão ser subscritas pelos candidatos.
- 2- As candidaturas serão efetuadas em separado para cada órgão da associação.
- 3- As candidaturas para a as eleições ordinárias serão apresentadas até 15 dias antes do termo do mandato; nas eleições extraordinárias serão apresentadas com 10 dias de antecedência.
- 4- A direção é sempre obrigada a apresentar uma lista quando não aparecer qualquer outra dentro do prazo previsto no número anterior.

Artigo 35.º

As eleições serão efetuadas por escrutínio secreto, o qual deverá ser efetuado imediatamente a seguir à votação, sendo proclamados os eleitos logo a seguir à contagem dos votos. Os associados eleitos tomarão posse nos 8 dias imediatos à eleição.

CAPÍTULO V

Administração financeira e contas

Artigo 36.º

O exercício anula corresponde ao ano civil.

Artigo 37.º

Constituem receitas da associação:

- a) As quotas e as jóias dos associados;
- b) Quaisquer fundos ou donativos;
- c) Os juros dos fundos capitalizados, se os houver;
- d) Pagamento de prestação de serviços.

Artigo 38.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar votará também as contribuições a pagar pelos associados.

Artigo 39.º

Os valores monetários serão depositados em estabelecimento bancário. Os levantamentos dos depósitos serão efetuados nos termos do artigo 32.º

CAPÍTULO VI

Alteração de estatutos

Artigo 40.º

A assembleia que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para esse fim. Da convocação constarão sumariamente os assuntos que irão ser apreciados.

Artigo 41.º

O formalismo do registo das alterações que forem introduzidas nos estatutos será o que estiver definido por lei.



CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 42.º

- 1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral que envolva o voto favorável de três quartas partes do número de votos dos associados.
- 2- Esta assembleia geral decidirá qual o destino a dar aos bens da associação que constituírem o seu património, não podendo tais bens serem distribuídos pelos seus associados.

Artigo 43.º

- 1- A mesma assembleia geral nomeará 3 liquidatários
- 2- A forma da liquidação será decidida pela assembleia geral.
- 3- A liquidação será efetuada 6 meses após ter sido decidida a dissolução.

Registado em 6 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 155 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 11 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020.

CAPÍTULO III

Presidentes honorários

Artigo 10.º

Presidentes honorários

- 1- Poderá ser eleito presidente honorário da Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal AIMMAP qualquer antigo presidente da direção da associação, a quem a assembleia geral confira tal estatuto, pela prestação de serviços especialmente relevantes ao país e aos setores representados pela AIMMAP.
 - 2- A eleição de qualquer presidente honorário deverá ser obrigatoriamente proposta pela direção.
 - 3- Poderá haver mais do que um presidente honorário em simultâneo.
 - 4- São direitos dos presidentes honorários:
 - a) Todos os direitos dos associados honorários;
 - b) Participar, a seu pedido ou a convite da direção, nas reuniões desta;
 - c) Representar a AIMMAP em qualquer cerimónia pública, a pedido do presidente da direção.

Artigo 11.º

Órgãos sociais

- 1- São órgãos da AIMMAP:
- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho geral;
- e) As assembleias de divisão;
- f) Os conselhos de divisão.

Artigo 14.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:



- a) Eleger e destituir, a todo o tempo, a mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Destituir, a todo o tempo, as mesas das assembleias de divisão assim como os conselhos de divisão;
- c) Interpretar e alterar os estatutos;
- d) Definir a política associativa;
- e) Aprovar os regulamentos internos da associação;
- f) Julgar os recursos interpostos das deliberações da direção, das assembleias de divisão e das assembleias distritais;
 - g) Autorizar a alienação de seus bens patrimoniais ou a constituição de ónus reais sobre os mesmos;
 - h) Apreciar e votar o plano de atividades e orçamento;
 - i) Apreciar e votar o relatório e contas bem como o respetivo parecer do conselho fiscal;
 - j) Eleger os sócios honorários;
 - k) Eleger anteriores presidentes da direção para o cargo de presidente honorário;
- *l)* Fixar a tabela de jóias e quotas a pagar pelos sócios e respetivos escalões, podendo criar escalões mais baixos para associados cujo capital seja detido maioritariamente por outros associados efetivos ou por pessoas singulares ou coletivas detentoras da maioria do capital de um outro associado efetivo;
- m) Deliberar sobre a dissolução da AIMMAP e a forma da sua liquidação, nos termos previstos por estes estatutos e pela lei aplicável;
- *n)* Deliberar sobre outros assuntos de interesse para a AIMMAP não cometidos por lei ou pelos estatutos a outros órgãos sociais.

Artigo 24.º

Competência da direção

- 1- Compete à direção representar e gerir a AIMMAP, praticando todos os atos legais e estatutariamente previstos, designadamente os seguintes:
 - a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Elaborar o plano de atividades e o orçamento relativos a cada exercício, devendo submeter tais documentos à apreciação do conselho fiscal e à votação da assembleia geral;
- c) Elaborar, relativamente a cada exercício, o relatório de atividades e as contas, devendo apresentar tais documentos à apreciação do conselho fiscal, que elaborará o respetivo parecer, e à votação da assembleia geral;
 - d) Admitir e excluir os sócios efetivos, aderentes e correspondentes;
 - e) Designar um vice-presidente executivo, nos termos previstos nos números 4 e 5 do artigo anterior;
- f) Promover a atividade regular das assembleias de divisão, bem como a constituição dos conselhos de divisão;
 - g) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho;
- h) A pedido dos conselhos de divisão deliberar sobre a inscrição da associação em organismos científicos ou técnicos quando tal seja vantajoso para a atividade do setor;
 - i) Elaborar e propor à assembleia geral, para apreciação e votação, regulamentos internos;
 - j) Instaurar processos disciplinares e deliberar sobre as decisões a tomar, nos termos dos estatutos;
 - k) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da AIMMAP;
- l) Administrar os bens da associação e dirigir a sua atividade, e orientar a contratação de pessoal e colaboradores, fixando as respetivas condições de trabalho e exercendo a respetiva disciplina;
- m) Constituir sociedades comerciais, associações ou quaisquer outras pessoas coletivas, nos termos previstos pelos presentes estatutos, sendo que a participação da AIMMAP em sociedades comerciais deve cingir-se a empresas com objeto social afim e não poderá conduzir à obtenção de posições maioritárias;
 - n) Representar a associação em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
 - o) Exercer as demais atribuições da lei e dos estatutos.
 - 2- A associação obriga-se pelas assinaturas conjuntas de dois membros da direção.
 - 3- A direção poderá delegar em funcionários poderes para a prática de atos de mero expediente.
- 4- A direção poderá designar, com caráter permanente ou transitório, assessores, retribuídos ou não, os quais têm sempre simples funções de apoio técnico e, embora possam assistir às reuniões da direção ou da assembleia geral, não têm direito a voto.
- 5- A direção deixará de ter quórum quando houver impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato de 4, 5 ou 6 dos seus membros efetivos, consoante tenham sido eleitos para tal órgão 7, 9 ou 11 membros, respetivamente, sem que, entretanto, nenhuma das vagas tenha sido preenchida.
 - 6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direção apenas deixará de ter quórum depois de esgotadas



as possibilidades de os membros efetivos em falta serem substituídos pelos vice-presidentes suplentes.

- 7- A designação do substituto nos termos do número anterior é da competência da direção, sem prejuízo do disposto nos números seguintes deste artigo.
- 8- No caso de impedimento prolongado, renúncia ou revogação do mandato do presidente, será este substituído pelo 1.º vice-presidente, o qual passará a ocupar o cargo de presidente.
- 9- A substituição prevista no número anterior é automática e será formalizada na primeira reunião ulterior à cessação de funções do presidente anterior.
- 10-Na mesma reunião, a direcção nomeará um novo 1.º vice-presidente, escolhido entre os restantes vice-presidentes.

Artigo 29.º

Conselho geral

- 1- O conselho geral é formado pelos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal, pelos presidentes dos conselhos de divisão, por todos os antigos presidentes da direção e ainda por personalidades convidadas pela direção em consequência de serviços prestados no passado ao sector metalúrgico e metalomecânico.
- 2- As personalidades convidadas referidas no número anterior perdem os seus lugares no conselho geral, no termo do mandato da direção que as tiver convidado, podendo então ser substituídas por outras, convidadas pela direção seguinte.

Artigo 31.º

Assembleias de divisão

- 1- As assembleias de divisão são constituídas por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos, cuja atividade se situe no âmbito das respetivas divisões.
- 2- Os associados que exerçam mais do que uma atividade integrarão cada uma das assembleias de divisão correspondentes às suas várias atividades.

Artigo 32.º

Competência das assembleias de divisão

Compete às assembleias de divisão:

- a) Decidir sobre o regulamento dos órgãos da divisão;
- b) Apreciar os actos de gestão do conselho de divisão;
- c) Estabelecer os valores de eventuais quotas suplementares para a divisão, sujeitos à aprovação da direção;
- d) Apreciar assuntos que lhe sejam submetidos;
- e) Eleger e destituir a mesa da assembleia de divisão e o conselho de divisão;
- f) Deliberar sobre quaisquer acções a tomar que respeitem aos seus interesses específicos;
- g) Propor a sua filiação em quaisquer organismos, nacionais ou internacionais, da sua área de atividade.

Artigo 33.º

Reuniões

- 1- As assembleias de divisão reúnem ordinariamente, de três em três anos, no mês de abril, para eleição dos respetivos órgãos, e extraordinariamente sempre que convocados pelo presidente da respectiva mesa, pelo conselho de divisão ou pela direção da AIMMAP.
- 2- As reuniões das assembleias de divisão serão dirigidas por uma mesa constituída por um presidente e um secretário.
 - 3- É aplicável neste âmbito o disposto no número 3 do artigo 33.º dos presentes estatutos.

Artigo 34.º

Conselhos de divisão

- 1- Os conselhos de divisão serão criados pelas respectivas assembleias de divisão, por iniciativa da direção da AIMMAP ou de um grupo de sócios.
- 2- Compete aos conselhos de divisão praticar os actos que lhe sejam delegados pela respectiva assembleia, nos termos do respectivo regulamento e dos presentes estatutos.



- 3- Dos atos praticados pelo conselho de divisão cabe recurso para a assembleia respetiva.
- 4- Os conselhos de divisão são constituídos por um mínimo de 3 membros e um máximo de 11 membros, podendo reunir e deliberar nos mesmos termos da direção.

Artigo 35.º

Validade das deliberações das assembleias distritais e de divisão

- 1- Quaisquer deliberações das assembleias distritais e de divisão, diretamente ou através dos respetivos conselhos, que de algum modo vinculem a AIMMAP, só se tornam efetivas depois de sancionadas pela direção.
- 2- Os encargos resultantes de ações propostas pelas assembleias distritais ou de divisão, diretamente ou através dos respetivos conselhos, que visem defender interesses específicos do distrito ou do subsetor que representam são de conta das referidas assembleias, independentemente de eventual comparticipação a definir pela direção da AIMMAP.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 36.º

Disciplina

- 1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento por parte dos associados de qualquer dos deveres previstos no artigo 7.º destes estatutos.
- 2- A instauração de qualquer processo disciplinar bem como a aplicação das respetivas sanções é de competência da direção, com possibilidade de interposição de recurso para a assembleia geral.
- 3- Nenhum associado será punido sem que, por escrito, lhe sejam comunicados os factos de que é acusado, sendo-lhe ainda assegurada a possibilidade de apresentar a sua defesa, também sob a forma escrita, nos quinze dias subsequentes à notificação da acusação.

Artigo 37.º

Sanções

- 1- As infrações disciplinares referidas no artigo antecedente serão punidas com as seguintes sanções:
- a) Censura;
- b) Advertência registada;
- c) Multa até ao limite de doze meses de quotização;
- d) Expulsão.
- 2- As penas acima referidas deverão ser graduadas, em cada caso concreto, tendo em conta a gravidade da infração.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 38.º

Meios financeiros

- 1- São meios financeiros da AIMMAP:
- a) As receitas provenientes de jóias, quotas e taxas a pagar pelos sócios;
- b) As receitas provenientes de quaisquer taxas por prestações de serviços;
- c) O produto da remuneração de depósitos ou empréstimos;
- d) Os subsídios oficiais, sem prejuízo do disposto no artigo 405.º, número 1, do Código do Trabalho;
- e) As dádivas e doações feitas por terceiros e aceites pela associação;
- f) Quaisquer outras receitas não especificadas permitidas pela lei e aceites pela direção.



Artigo 39.º

Organização contabilística

Cabe à direção organizar e manter, em conformidade com a lei e os estatutos, a contabilidade e a tesouraria da AIMMAP.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 40.º

Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 41.º

Dissolução

A dissolução da AIMMAP só pode ser deliberada em assembleia geral convocada para o efeito e terá em conta o disposto na lei e nos artigos 14.º, alínea *l*), 19.º, número 3, e 27.º, alínea *e*), dos presentes estatutos, não podendo ser violado o disposto no artigo 450.º, número 5, do Código do Trabalho.

Registado em 7 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 155 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Industrial de Lousada - Cancelamento

Por sentença proferida em 29 de junho de 2023 e transitada em julgado em 18 de setembro de 2023, no âmbito do Processo n.º 569/23.1T8PNF, movido pelo Ministério Público contra a Associação Industrial de Lousada, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto Este - Juízo do Trabalho de Penafiel - Juiz 3, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 22 de abril de 2010.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Industrial de Lousada, efetuado em 29 de julho de 1987, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando José Machado Gomes. Maria Madalena Vieira da Silva Gonçalves. Fábia Sofia Matos Saraiva. João Manuel Ribeiro Pereira. Patrícia Alexandra Carriço Mesquita. Alexandra Filipa Moreira Pinto. Nuno Miguel Borralho Neves.

Suplentes:

Nuno Miguel Magalhães Ribeiro. Inês Filipa Picado da Silva. Ismael Fernando Paredes Lourenço. Elisabete Cristina da Silva e Sousa.

Registado em 10 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 59 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Volkswagen Group Services, Unipessoal L.da - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de outubro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Luís Pires Caeiro. Ricardo Jorge Semedo Jacinto Pereira. Jerson Ferreira da Costa. Susana Carla Piedade Pombo. Elsa Cristina Neves Lopes. Susana Maria Lopes Batistas. Fernando Jorge Liberato Trindade.

Suplentes:

Isabel da Conceição Caeiro Ramalho. Marco Rafael Berthelot Pais. Mário António Simões Vilela. Luís Daniel Pereira de Sousa Gago. Lúcia Maria Monteiro Aperta. André Filipe Moutinho Cristóvão. João Miguel dos Santos Fonseca.

Registado em 6 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 59 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carlos Filipe dos Santos.
Rui Miguel Gomes de Matos.
Jorge Manuel Martins Gonçalves.
Rui Miguel Rodrigues Codeço Mendes da Silva.
Carla Cristina Vaz Branco Ratinho.
Mário João Duarte Silva.
Francisco José Carvalho Ramos.

Suplentes:

Daniel Fernando Pereira Prates. Mário António Gaspar Nunes Cantiga. Sérgio Gonçalo Amaral Carvalho. Paulo Alexandre Martins Moreira. Andréa Costa Ferreira. Ana Raquel Paredes Castanheira Sousa. João Manuel da Silva Carvalho.

Registado em 8 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 59 do livro n.º 2.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Novo Banco, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores do Novo Banco, SA eleita em 9 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023 foi efetuada a seguinte substituição:

Mário Rui Fernandes Martins é substituído por Tiago Alexandre Paiva Silva Barceló.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Paula Cristina Santos é substituída por Eduardo Jorge Santos Pina.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Fundação Casa da Música - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de novembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Fundação Casa da Música.

«Nos termos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que regulamenta o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, vimos por este meio informar a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) de que foi emitida a convocatória relativa à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Fundação Casa da Música, a seguir melhor identificada:

Nome da entidade: Fundação Casa da Música. Morada: Av. da Boavista, 604-610, 4149-071 Porto».

(Seguem as assinaturas de 43 trabalhadores.)