

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 102/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Verde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	5
– Acordo coletivo de trabalho n.º 103/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Moita e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	13
– Acordo coletivo de trabalho n.º 104/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Proença-a-Nova e Peral e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	21
– Acordo coletivo de trabalho n.º 105/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Elvas e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP .....	37
– Acordo coletivo de trabalho n.º 106/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Cascais e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	41
– Acordo coletivo de trabalho n.º 107/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Zêzere e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	57
– Acordo coletivo de trabalho n.º 108/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santo Tirso e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros .....	73
– Aviso n.º 22/2023 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 279/2015 entre a Freguesia de Campo de Ourique e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML .....	86

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras .....	97
– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras .....	102

– Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Revisão global .....	114
– Acordo de empresa entre a DS Smith Paper Viana, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	152
– Acordo de adesão entre a EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML .....	184

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### II – DIREÇÃO:

– União dos Sindicatos do Distrito de Santarém/CGTP-Intersindical Nacional - Retificação .....	185
--	-----

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

– Associação Comercial de Moda - Eleição .....	186
– A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo - Eleição .....	187

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### I – ESTATUTOS:

– Navigator Pulp Setúbal, SA - Constituição .....	188
– Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L. <sup>da</sup> - Constituição .....	204
– Synthomer (Portugal), SA (anteriormente denominada OMNOVA Solutions Portugal, SA) - Alteração .....	219

#### II – ELEIÇÕES:

– Navigator Pulp Setúbal, SA - Eleição .....	235
– Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	236
– Associação Musical do Algarve - Eleição .....	237
– Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA - Eleição .....	238
– Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	239
– Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) - Substituição .....	240

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

### I – CONVOCATÓRIAS:

- Sourcetextile, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 241
- The Navigator Company, SA - Convocatória ..... 242

### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 243
- SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Eleição ..... 244

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 102/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castro Verde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município de Castro Verde, necessária à satisfação de necessidades sociais dos seus munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e reforçar os direitos dos seus trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho e descansos compensatórios que possibilitem uma melhor conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores, proporcionando assim uma melhor motivação e um aumento da produtividade.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1-O presente acordo coletivo de entidade pública, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Castro Verde, adiante designado por Entidade Pública (EP) e, por outro, a totalidade dos trabalhadores da 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 é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela 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 39 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1-O presente Acordo substitui o ACEP n.º 55/2017, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 215, de 8 de novembro de 2017 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

- a) Sábado e Domingo; ou
- b) Domingo e Segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete à EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, após consulta à organização sindical outorgante.

3- Exceção-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a 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, sendo posteriormente afixadas no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que tal não seja possível.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.º 2 e 3 desta cláusula, se pela 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- A EP está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

7- Havendo na EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

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.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário rígido

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

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

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Jornada contínua

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

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa 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;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

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

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 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

### Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

1- Nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, por acordo entre o empregador e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

2- À substituição da remuneração por tempo de descanso compensatório acresce qualquer outra forma de descanso compensatório legalmente devida pelo trabalho suplementar prestado e opera-se pela conversão do valor hora percentualmente definido na lei, em tempo equivalente, por hora de trabalho suplementar prestado.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Tempos de não trabalho

1- Férias frias - Ao trabalhador 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 15.<sup>a</sup>

### Recompensa do desempenho

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

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

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

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

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Compensação por idade

1- É atribuída ao trabalhador, para ser utilizada em momento que o trabalhador considerar oportuno, sem que coloque em causa a realização de tarefas imprescindíveis para as funções que desempenha:

- a) Mais 1 dia útil de férias - ao completar 39 anos de idade;
- b) Mais 1 dia útil de férias - ao completar 49 anos de idade;
- c) Mais 1 dia útil de férias - ao completar 59 anos de idade.

2- Sempre que o trabalhador perfizer mais 10 anos de antiguidade será atribuída uma tolerância de ponto que é acrescentada às que possui de forma cumulativa.

3- A idade relevante para a aplicação da regra enunciada nos pontos anteriores é aquela que o trabalhador completar até dia 31 de dezembro do ano em causa.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, com possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana, feriado, ou em dia de descanso semanal previamente disposto.

2- Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Dispensas e faltas justificadas

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Tolerância de ponto

1- Será concedida pela EP aos seus trabalhadores, tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval.

2- Se, por necessidade imperativa da entidade patronal, os trabalhadores não puderem usufruir da tolerância de ponto, a mesma pode ser gozada em momento oportuno para o trabalhador.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Atividade Sindical

Todos os Delegados sindicais eleitos nos locais de trabalho podem usufruir de 14 horas por mês para o desempenho das suas funções sindicais, não transferíveis mensalmente.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Redução do período experimental

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

- a) Na carreira de Técnico Superior - 180 dias;
- b) Na carreira de Assistente Técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de Assistente Operacional - 60 dias;

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividade na EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador, ou, em alternativa, afixado em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**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, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

1- A 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 26.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

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

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

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à Direcção Geral da Administração e do Emprego Público (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.

Castro Verde, 5 de setembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Castro Verde

*António José Rosa de Brito*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Castro Verde.

Pela Associação Sindical:

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

*Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

*Vera Cristina Fernandes Horta Soares*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

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 103/2023, a fls. 58 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 103/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Moita e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### 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 Moita, adiante designado por Município e por outro lado, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, representados pelo STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

2-O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 364.º n.º 4, com referência ao artigo 1.º, n.º 2, parte final, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, adiante designado por LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo Município, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3-Para efeitos da alínea g) do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 103 (cento e três) trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

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

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

2-Sem prejuízo do disposto nos art.º (s) 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, sobreviverão 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 e ou da LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Todos os trabalhadores, independentemente da sua integração em qualquer modalidade do horário específico, têm direito a uma pausa de (durante o tempo estritamente necessário) 15 minutos a meio de cada período de trabalho diário.

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

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

2- Compete ao Município estabelecer o horário de trabalho, mediante consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pelo Município ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e 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 parecer obrigatório da comissão sindical ou dos delegados sindicais, na falta desta.

4- O Município está obrigado a fixar o mapa do horário em local bem visível.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Modalidade 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) Trabalhos por turnos;

d) Horário flexível;

e) Isenção de horário.

2- As modalidades de horários definidos nos termos do número anterior, são aplicáveis aos trabalhadores dos serviços/departamentos/setores definidos nas cláusulas seguintes, sem prejuízo da sua aplicabilidade a outros trabalhadores, precedida de negociação direta entre o Município e o sindicato outorgante do presente ACEP.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

- Manhã: das 8,00 horas às 12,00 horas;
- Tarde: das 13,00 horas às 16,00 horas.

2- Cada trabalhador com horário rígido, beneficiará de uma tolerância de 10 minutos em cada entrada de serviço, não podendo o seu cômputo mensal exceder a 1 hora.

3- O tempo de tolerância que ultrapasse o referido no número anterior, será deduzido no período de bonificação (35 horas), referido na cláusula 13.<sup>a</sup> deste ACEP.

4- Esgotado o crédito de bonificação (35 horas), os débitos apurados serão justificados nos termos da legislação aplicada, reportados ao último ou aos últimos dias do mês em que se verificam.

5- Para efeitos da parte final da alínea a) 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 pessoal, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada Contínua**

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

2- O período de descanso previsto no número anterior conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua pode 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 da cláusula 3.<sup>a</sup>

4- A jornada contínua pode ser requerida pelos trabalhadores nos seguintes casos:

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

5- A jornada contínua pode ainda ser aplicada pelos serviços, mediante proposta fundamentada e sujeita a processo negocial prévio com a comissão sindical ou com os delegados sindicais na falta desta, nas seguintes condições:

- a) Sazonalmente quando o interesse do serviço e as condições gerais do mesmo durante o respetivo período do ano o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior ou na LTFP e demais legislação aplicável, por razões climáticas, durante o período de 1 de junho e 31 de agosto aplica-se o regime de jornada contínua aos trabalhadores da carreira de assistente operacional afetos aos serviços discriminados no anexo 1 a este acordo.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalhos por turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização de 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 tipo contínuo ou descontínuo o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no discurso 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 setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

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

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo de gozar 8 dias de descanso em cada 4 semanas de trabalho do período excedente de descanso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário Flexível

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

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

a) Flexibilidade não pode afetar a regular eficácia do funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) É obrigatório 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 dias de mais nove horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

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

3- No final de cada mês deverá estar cumprida a duração mensal de trabalho, não transitando quaisquer saldos para o mês seguinte.

4- Relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas, para o mês.

5- O débito de horas apurado no final de cada mês, será deduzido no crédito do período de bonificação (35 horas), referido na cláusula 13.<sup>a</sup> deste ACEP.

6- Esgotado o crédito do período de bonificação (35 horas), os débitos apurados serão justificados nos termos da legislação aplicada, reportados ao último ou aos últimos dias do mês em que se verificam.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário pode aplicar-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regular ou sazonalmente exercidas fora do serviço e/ou posto de trabalho onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o Município e o trabalhador com parecer obrigatório à comissão sindical ou aos delegados sindicais, na falta desta, 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 regras especiais 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 suplementar nos termos do artigo 162.º da LTFP.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

1- Atento o disposto no n.º 4 do artigo 120.º da LTFP, o trabalho suplementar efetuado ao abrigo do disposto no nrs. 1 e 2 do artigo 227.º do Código do Trabalho, aplicável por força n.º 1 do artigo 120.º da LTFP, fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- Verificando-se a existência de serviço, departamento ou setor em que, com regularidade, mais de 60 % dos trabalhadores atinjam ou ultrapassem os limites definidos nesta cláusula, o Município procederá aos necessários procedimentos concursais para supri-lo com o número de trabalhadores necessários ao cumprimento das funções.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Período de bonificação

1- Em cada ano civil, será atribuído um crédito de 35 horas a cada trabalhador, que poderá ser utilizado no limite máximo de um dos períodos do dia (parte da manhã ou parte da tarde), não podendo ser utilizado junto a outra justificação de ausência.

2- O crédito em horas referido no número anterior, deverá ser solicitado com o mínimo de 24 horas de antecedência e só poderá ser gozado no máximo de dois períodos completos em cada mês.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir do biénio 2021-2022.

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

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

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Dispensas, 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 municipais os trabalhadores têm direito a gozar como tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval.

## CAPÍTULO III

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores a que se refere a matéria referida no número anterior dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 10 (dez) horas mensais.

5- O crédito de horas, referido no número 4, pode ser cedido e acumulado por outro representante dos trabalhadores, até ao limite de 20 (vinte) horas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos do Município

O Município 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 que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

*b)* Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

*c)* Promover a colaboração de todos os trabalhadores na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde no trabalho;

*d)* Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção referido na cláusula 19.<sup>a</sup> deste ACEP que em função do trabalho que cada trabalhador desempenha seja adaptado 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 a prevenção de segurança, higiene e saúde;

*i)* Em todo o omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 71.º da LTFP.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

*c)* Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pelos órgãos competentes do Município, 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 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.

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 a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- 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.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

1-Compete ao Município fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho. Os custos das fardas e equipamentos constituem encargo exclusivo do Município.

2-Na escolha do tecido 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.

3-O Município suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionado por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, o Município porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, onde não existam instalações de bar ou refeitório, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, lavabos e balneários**

O Município 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 e balneários para uso dos trabalhadores, que deverão ser limpos três vezes por dia.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

1-O Município obriga-se a assegurar a continuidade do serviço interno de medicina no trabalho, já criado.

2-O serviço de medicina no trabalho, além do cumprimento das determinações legais em matéria de saúde, designadamente previstas no Decreto-Lei 109/2000, de 30 de junho, deve assegurar uma prática preventiva de doença e promoção de saúde.

3-Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS) a saúde diz respeito não apenas à ausência de enfermidade, mas há situação de perfeito bem-estar físico mental e social e deve ser considerada quer da responsabilidade individual do trabalhador, que deve adotar comportamentos saudáveis e práticas seguras, quer coletiva do Município que deve, ao nível primário e secundário, desenvolver programas e projetos específicos de promoção de saúde e assegurar que todos têm acesso à formação e informação e aos meios de diagnóstico disponíveis.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1-Atenta a remissão feita pelo artigo 4.º, n.º 1, da LTFP para Código do Trabalho e o disposto no artigo 228.º, n.º 5, deste e no capítulo IV da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável com as necessárias adaptações, o Município compromete-se a prestar a colaboração necessária à realização de eleições dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

2-O Município 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 necessário para a entrega e recolha de urnas eleitorais e atos demais relacionados com o processo.

## CAPÍTULO IV

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Interpretação e casos omissos**

1- A interpretação das normas constantes do presente ACEP far-se-á por acordo entre as partes outorgantes, por documento escrito que passará, para todos os efeitos, a fazer parte integrante do presente ACEP.

2- Aos casos omissos deste ACEP aplicam-se as disposições constantes da LTFP e demais legislação aplicável.

Moita, 11 de setembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

*Carlos Edgar Rodrigues Albino*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal da Moita.

Pela Associação Sindical:

*Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino e José Paulo Gonçalves Vendeira*, na qualidade de mandatários e membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

## ANEXO I

(A que se refere o n.º 6 da cláusula 7.<sup>a</sup>)

## 1- Horário

- Entrada - 07:00 horas;
- Saída - 13:00 horas;
- Pausa - de 30 minutos.

## 2- São abrangidos os seguintes trabalhadores:

## 2.1- DGVT (Departamento de Gestão e Valorização Territorial):

## 2.1.1- DRAU (Divisão de Resíduos e Ambiente Urbano):

2.1.1.1- SHU (Serviço de Higiene Urbana) Cantoneiros de limpeza, exceto os trabalhadores com horários específicos;

2.1.2- GEV (Gabinete de Espaços Verdes), exceto os trabalhadores com horários específicos:

2.1.2.1- SR (Serviço de Regas);

2.1.2.2- SPJ (Serviço de Parques e Jardins);

2.1.2.3- SA (Serviço de Arvoredo e Viveiro).

2.1.3- DAS (Divisão de Águas e Saneamento):

2.1.3.1- SS (Serviço de Saneamento), equipa de pedreiros e cabouqueiros (esgotos)

2.1.4- DMEIM (Divisão de Manutenção de Equipamentos e Instalações Municipais):

2.1.4.1- SMRVEP (Serviço de Manutenção de Rede Viária e Espaço Público);

2.1.4.2- SMESG (Serviço de Manutenção de Edifícios e Serviços Gerais), só aplicável aquando de serviços no exterior.

Depositado em 3 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 108/2023, a fls. 58 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 104/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Proença-a-Nova e Peral e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesias de Proença-a-Nova e Peral 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 6 (seis) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

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

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

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

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

##### **Direito a férias**

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

2-Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, 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.<sup>a</sup>

##### Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e Carnaval

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Período experimental

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

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Formação profissional

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;

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

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

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

*vi)* Dar prioridade à proteção coletiva, e não 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 excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

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

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

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

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

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Direito de informação**

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

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

#### **Direito de formação**

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

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

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

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

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Direito de representação**

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

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

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

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Representantes dos trabalhadores**

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

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

3-O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 efetivo e 1 suplente, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

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

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

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

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

2-Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho**

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

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

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Objetivos**

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

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

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

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

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

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

*d)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

*e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

### SECÇÃO IV

#### Disposições comuns

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Vestiários, Lavabos e 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.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Proença-a-Nova, 3 de outubro de 2023.

Pela Freguesia de Proença-a-Nova e Peral:

*Jorge Alves Cardoso*, na qualidade de Presidente da União de Freguesias de Proença-a-Nova e Peral.

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

*Joaquim Augusto Carvalho de Sousa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e *Edmundo João Rodrigues Marques*, 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 16 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 110/2023, a fls. 59 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 105/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Elvas 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, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Câmara Municipal de Elvas 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 Rondão Almeida*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Elvas.

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

*Joaquim José Grácio Ribeiro, Nelson Alexandre Rita Domingos e Cíntia Inês Duarte Rolo Lucas Romba*, na qualidade de secretário nacional, membro regional e delegada sindical, 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 Elvas, 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 450 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### **Vigência, denúncia e sobrevivência**

1-O ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* 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.<sup>a</sup>

### **Período normal de trabalho e sua organização temporal**

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.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### **Acréscimo de Férias pelo Desempenho**

1-O trabalhador, se a sua avaliação do desempenho ou outro sistema de avaliação em vigor tiver sido positiva no último ano em que foi avaliado, tem direito a três dias úteis de férias a acrescer aos dias de férias estipulados na legislação em vigor.

2-Caso o trabalhador não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior ao estipulado na regra para o acréscimo dos dias de férias enunciada no número 1 da presente cláusula, o mesmo adquire o direito ao acréscimo logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

3-A avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias enunciadas no número 1, é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2021/2022, avaliação a atribuir em 2023, adquirindo o trabalhador o direito aos mesmos no ano da publicação do presente ACEP, sendo aplicada a mesma regra nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

4-Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto no número 1 da presente cláusula.

5-O trabalhador que dê uma falta injustificada, perde o direito ao acréscimo de férias referido no número 1 da presente cláusula, apenas no ano seguinte à falta injustificada.

6-O gozo das férias referidas no número 1, serão marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

7-Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

8-O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula, não dá direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### **Feridos e Dispensas de serviço**

1-Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda considerado como feriado o do Município de Elvas.

2-É concedida dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador, sem perda de remuneração e subsídios, com exceção de que se esse dia coincidir com dia 29 de fevereiro em anos não bissextos, poder ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao dia de aniversário.

### CAPÍTULO III

#### Disposições Finais

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

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

###### Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente ACEP, em mão ou por via eletrónica.

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

###### 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.

Elvas, 3 de outubro de 2023.

Pelo Empregador Público:

*José Rondão Almeida*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Elvas.

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 do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), *Nelson Alexandre Rita Domingos*, na qualidade de membro da secção regional do alentejo e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e *Cíntia Inês Duarte Rolo Lucas Romba*, na qualidade de delegada sindical na Câmara Municipal de Elvas e mandatária do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Depositado em 16 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 109/2023, a fl. 59 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 106/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Cascais e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

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

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

Atendendo à diversidade e especificidade das atividades desenvolvidas pelo Município de Cascais, imprescindíveis à satisfação de necessidades dos seus munícipes, e, ainda, aos meios humanos de que deve dispor para o exercício das competências que lhe estão conferidas, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores da Autarquia, com vista a uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, e ao aumento dos níveis de motivação no desempenho das suas funções.

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

O Município de Cascais, com o cartão de pessoa coletiva número 505 187 531 e sede na Praça 5 de outubro, número 9, 2754-501 Cascais, representado neste ato pelo Presidente da Câmara Municipal, Carlos Manuel Lavrador de Jesus Carreiras, nos termos do n.º 1 do artigo 57.º da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro e com poderes resultantes do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 e alínea f) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro.

E:

O STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, representado neste ato por Luís Henrique Moreira Romão Esteves e Rosa Maria Gouveia Ferreira, na qualidade de mandatários e membros da Direção do Sindicato.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado abreviadamente por ACEP ou por Acordo, obriga por um lado, o Município de Cascais, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente Acordo aplica-se, ainda, aos trabalhadores do EP não filiados, sem prejuízo do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da LTFP.

3- Para efeitos de cumprimento da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 50 (cinquenta) trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### Período normal de trabalho e descanso semanal

1- O período normal de trabalho não pode exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias, exceto nos casos de horários flexíveis e de regimes especiais de duração do horário de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário é 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 trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e com o sábado, respetivamente.

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

#### Cláusula 4.ª

##### Horário de trabalho

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

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e ao sindicato signatário do presente ACEP, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável ou reparar prejuízos graves para EP.

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.

4- Sem prejuízo do disposto nos números 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, este pode ser alterado, desde que exista acordo prévio 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, confere aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho toma 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 e de outras modalidades de horários legalmente previstas, 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, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor e com observância do estabelecido na cláusula 11.<sup>a</sup> do presente Acordo.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

1- A modalidade de horário rígido é aquela 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, ser viço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa 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, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta ou a cônjuges;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, quando 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 com, pelo menos, dois meses de antecedência as escalas de turno a vigorar nos dois meses seguintes;
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de catorze 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- 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 9.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês;

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

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

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

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

c) Assegurar a realização do trabalho suplementar que lhe seja determinado.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo da duração média diária do trabalho.

5- O débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição inferior à duração média diária do trabalho pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado.

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

7- A marcação de falta prevista na alínea a) do n.º 3 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição do mesmo.

9- Para os efeitos do disposto na presente cláusula, a duração média diária do trabalho é de sete horas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Para além das situações previstas no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, 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 aplicáveis.

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

3- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, exceto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º e no n.º 2 do artigo 123.º da LTFP.

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### Horários específicos

1- No cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

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

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

2- A fixação de horário nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 depende de requerimento do trabalhador.

3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve o EP observar o procedimento previsto no n.º 2 da cláusula 4.ª deste Acordo.

#### Cláusula 12.ª

##### Período de trabalho noturno

Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte .

#### Cláusula 13.ª

##### Limites do trabalho suplementar

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

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho 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 14.ª

##### Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica, em local não determinado pelo empregador, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito.

3- O acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Dispensas**

1- Os trabalhadores ficam dispensados de comparecer ao serviço no dia do seu aniversário, sem possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana ou feriado.

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

3- Os trabalhadores ficam também dispensados de comparecer ao serviço para assistir ao funeral de um familiar da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

### CAPÍTULO III

## **Segurança e saúde no trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Disposições gerais**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

a) Trabalhador: Pessoa singular que:

i) Mediante remuneração, se obriga a prestar trabalho em funções públicas a um empregador público;

ii) Não sendo titular de um vínculo de emprego público, esteja inserida em ambiente de trabalho do empregador público, nomeadamente o estagiário, o bolseiro e o prestador de serviços.

b) Empregador Público (EP): Município de Cascais;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, Lei n.º 146/2015, de 9 de setembro, e pela Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, e pela Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, por força da remissão da alínea j) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres do empregador público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de segurança e saúde no trabalho, 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 suas atividades, a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

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

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os 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 em relação às medidas de proteção individual;

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contato 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 20.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes para a segurança e saúde no trabalho, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

3- Compete à comissão eleitoral:

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

b) Fixar o número e a localização das secções de voto;

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

5- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente disponibilizando 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.

6- Cada mesa de voto é composta por um presidente, que dirige a respetiva votação, e um secretário escolhidos pelo presidente da comissão eleitoral, e por um representante de cada lista.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr 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 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 pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

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

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço.

7- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os 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 21.<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os 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 pelo EP.

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

7- O tempo 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.

### SECÇÃO III

#### Serviços de segurança e saúde no trabalho

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.<sup>a</sup> (Deveres do empregador público) do presente ACEP;
- c) A informação e formação os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informação e consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Competências

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

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos serviços de segurança e saúde no trabalho:

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Ficha clínica**

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Ficha de aptidão**

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Encargos**

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

## SECÇÃO IV

**Disposições comuns**Cláusula 34.<sup>a</sup>**Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

4- A escolha dos EPI deve obedecer aos 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 35.<sup>a</sup>**Vestiários, lavabos e balneários**

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

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

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Locais para refeição**

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

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Primeiros socorros**

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou estupefacientes 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 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 entidade que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Divulgação obrigatória

A Associação Sindical obriga-se a divulgar o presente Acordo na respetiva página eletrónica e o EP na sua Intranet.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais e as estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixação e distribuição de informação sindical, nos termos do artigo 465.º do Código do Trabalho, por remissão do artigo 4.º, n.º 1, alínea k), da LTFP.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

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

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

5- As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste Acordo.

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

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

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

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

10- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas Partes, sendo a primeira determinada por sorteio.

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

12- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.  
Este Acordo foi celebrado em duplicado, ficando um exemplar na posse de cada outorgante.

Cascais, 6 de outubro de 2023.

Pelo Empregador Público:

*Carlos Manuel de Jesus Lavrador Carreiras*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal.

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

*Luís Henrique Moreira Romão Esteves*.

*Rosa Maria Gouveia Ferreira*.

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 116/2023, a fl. 59 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 107/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ferreira do Zêzere e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **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 Ferreira do Zêzere, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 86 (oitenta e seis) trabalhadores.

4- O presente aplicar-se-á ainda, sem prejuízo do direito de oposição previsto no artigo 370º, nº 3 da LTFP, aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no EP.

##### **Cláusula 2.ª**

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

1- O presente ACEP produz efeitos a 1 de janeiro do ano da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos termos a definir em Regulamento de horário de trabalho.

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.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador público precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido;
- b) Horário Desfasado;
- c) Jornada Contínua;

- d) Trabalho por Turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) Isenção de Horário.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

4- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa 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) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;
- g) 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;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de 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.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### Horários específicos

Sem prejuízo de outros, a requerimento do trabalhador e, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor e no presente, 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

1- 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.

2- Considera-se trabalhador noturno, conferindo-se-lhe o direito previsto pelo n.º 1 do artigo 160º da LTFP, aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a, pelo menos, duas horas por dia.

3- O acréscimo remuneratório previsto no número anterior é aplicável a todos os trabalhadores noturnos independentemente da natureza das funções exercidas, ou do número de horas de trabalho prestadas em período noturno.

4- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 8 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

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

#### Cláusula 14.ª

##### Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

##### Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, 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 2021.

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

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

5- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas**

1- O trabalhador, desde que o evento se verifique em dia útil, tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

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- É ainda concedida tolerância de ponto no dia 24 de dezembro. Sempre que por razões de serviço não seja possível gozar a tolerância no dia indicado, será concedida tolerância de ponto noutra data por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

4- As ausências resultantes da utilização da tolerância e da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

5- 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 a meio-dia, de acordo com o horário do funeral sem perda de remuneração.

### CAPÍTULO III

## **Segurança e saúde no trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Disposições Gerais**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 18.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;

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

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os 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 em relação às 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 tra-

balho, 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 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Direito de informação

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

atualizada sobre:

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a 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 pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

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

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as 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 27.<sup>a</sup>

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, 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 pelo EP.

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

7- O tempo 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 seguintes termos:

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

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

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

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, sal-

vo 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 28.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Ficha clínica

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

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

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

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Ficha de Aptidão

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

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

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Encargos

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

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4- Sem prejuízo da proteção laboral e de saúde a que tem direito, o abuso de álcool e/ou de estupefacientes dentro do horário de trabalho e/ou com impacto direto na atividade profissional considera-se facto imputável ao trabalhador sempre que configure justa causa de despedimento.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente, simultaneamente, com os trabalhadores e 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 41.<sup>a</sup>

##### Procedimento Disciplinar

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

2- 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.

3- 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.

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

5- 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.

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

7- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas através de ofício ou por via eletrónica para os seguintes endereços:

geral@cm-ferreiradozezere.pt

geral@stfpssra.pt

Ferreira do Zêzere, 13 de outubro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Ferreira do Zêzere

*Bruno José da Graça Gomes*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ferreira do Zêzere.

Pela Associação Sindical:

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

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

E, *Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, mandatário e membro da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

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 119/2023, a fls. 60 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 108/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santo Tirso e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**

#### **Preâmbulo**

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

Por sua vez, também a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo os artigos 13.º, 14.º e 364.º legitimidade aos municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados ACEP.

Por conseguinte, o Município de Santo Tirso, empenhado numa maior eficácia e eficiência dos serviços municipais, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de um concreto ajustamento à realidade e especificidades do mundo atual.

Destarte, a celebração do presente Acordo Coletivo de Trabalho (ACEP) regula os períodos de duração de trabalho, semanal e diário, ajustando-os às concretas necessidades e exigências dos serviços municipais e do atual contexto social e económico, manifestando ainda, concomitantemente, uma manifesta preocupação com a valorização e formação profissional dos trabalhadores, com a garantia de melhores condições físicas de trabalho e uma consciencialização relativa à importância crescente da conciliação entre a vida profissional e pessoal, procurando elevar, desse modo, os níveis de motivação, felicidade e produtividade de todos os trabalhadores.

O presente ACEP responde, assim, às necessidades dos trabalhadores permitindo, simultaneamente, implementar um novo paradigma de gestão dos serviços do Município de Santo Tirso, que acompanhe o fenómeno da globalização e digitalização do mundo do trabalho, com vista a uma maior aproximação aos cidadãos e das suas necessidades, através da adoção de instrumentos que permitam uma maior flexibilidade da gestão pública e, consequentemente, a prestação de um serviço público mais célere, eficaz, eficiente e produtivo.

Neste sentido, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 3 e do n.º 4, do artigo 364.º e da alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º, ambos da LTFP é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado ACEP, entre o Município de Santo Tirso, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Alberto Manuel Martins Costa; o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, representado por Manuel da Silva Braga, na qualidade de mandatário; Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e afins - STAL, representado pelas dirigentes nacionais Ana Maria Barros Moreira e Maria Clara Martins Nogueira, ambas na qualidade de mandatárias; e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN, representado pelo coordenador e membro da Direção, Orlando Sérgio Machado Gonçalves e pelo membro da Direção, Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, ambos na qualidade de mandatários.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, rege-se pelo disposto no artigo 355.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e pelo Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, em tudo o que lhe for diretamente aplicável, nos termos do artigo 4.º da citada LTFP.

2- O presente ACEP aplica-se aos trabalhadores filiados nas associações sindicais subscritoras, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, que exercem funções no Município de Santo Tirso, doravante designado por Empregador Público.

3- Este ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente ACEP, relativamente aos seus filiados.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este ACEP cerca de 700 trabalhadores.

5- O ACEP aplica-se ainda a todos os trabalhadores do Empregador Público, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar numa das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e sobrevivência**

1- O presente ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, retroagindo os seus efeitos a 1 de janeiro de 2023, e terá vigência de dois anos, renovando-se por períodos iguais e sucessivos, salvo denúncia a efetuar, por escrito, por qualquer uma das partes outorgantes, nos termos do disposto no artigo 374º da LTFP.

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

3- A denúncia e sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos no LTFP, designadamente nos artigos 374º e 375º da referida Lei.

4- Com a publicação deste ACEP são expressamente revogados os ACEP n.º 78/2015 e 276/2016, publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 201 e 60, de 14 de outubro de 2015 e 28 de março de 2016, respetivamente.

## CAPÍTULO II

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

1- De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105º da LTFP, a duração dos períodos normais de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete horas diárias.

2- 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.

3- Compete ao Empregador Público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com as associações sindicais.

4- 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, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

5- 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.

6- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

7- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

8- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 13.<sup>a</sup> do presente ACEP.

9- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Modalidades de organização temporal de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário específico;
- e) Jornada Contínua;
- f) Meia jornada;
- g) Trabalho por turnos;
- h) Trabalho noturno;
- i) Isenção de horário de trabalho;
- j) Teletrabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

1- Para além das modalidades de horários previstas nas cláusulas seguintes, o Empregador Público, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, poderá fixar horários de trabalho específicos para determinados conjuntos de serviços e/ou trabalhadores, nomeadamente, fixar o seguinte horário de trabalho:

a) De segunda a quinta-feira – das 09h00m às 17h30m, com intervalo de descanso de uma hora, a gozar entre as 12h30m e as 14h30m, de acordo com as orientações dos dirigentes;

b) À sexta-feira – das 09h00m às 14h00m.

2- A fixação de horários específicos, nos termos do número anterior, a requerimento do trabalhador, pode ser fixado por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador(a) com competência delegada, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º supracitada Lei;

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos;

d) Aos trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos;

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

f) 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;

g) Quanto o trabalhador tenha familiar ascendente ou descendente a cargo, em linha reta, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Horário rígido**

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

- a) Período da manhã – das 9 horas às 12 horas e trinta minutos;
- b) Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

2- Pode ser fixado pelo Presidente ou Vereador(a) com competência delegada, por conveniência de serviço ou a requerimento do trabalhador, e em função das especificidades das tarefas a que estão adstritos, um horário rígido diferente do previsto, nomeadamente com períodos de início e fim diferentes e períodos de descanso com duração diferente, desde que respeitados os limites legais.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Horário flexível**

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08h00m e as 20h00m, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00m às 12h00m e das 14h30m às 16h30m;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

5- No final de cada período de referência (semana), há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

6- Relativamente aos trabalhadores com deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

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

8- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

10- A adoção da modalidade de horário flexível, a requerimento do trabalhador, pode ser fixada por despacho do Presidente da Câmara ou Vereador(a) com competência delegada, nos seguintes casos:

- a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º supracitada Lei;
- c) Aos trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- e) 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;

f) Quanto o trabalhador (a) tenha familiar ascendente ou descendente a cargo, em linha reta, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **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 determinar uma redução do período normal de trabalho de uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, a requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

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

c) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º supracitada Lei;

d) Aos trabalhadores que tenham filhos menores de 12 anos;

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

f) 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;

g) Quanto o trabalhador (a) tenha familiar ascendente ou descendente a cargo, em linha reta, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

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

i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo-se 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 setores 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 Presidente da Câmara ou Vereador (a) com competência delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente ACEP, 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 10.<sup>a</sup>

##### **Meia Jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho, a que se refere o n.º 3 do 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 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, a requerimento, 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;
- c) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- 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) A existência de familiar ascendente a cargo, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada depende de autorização do Presidente da Câmara ou Vereador(a) com competência delegada.

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.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão a um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

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

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

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

- a) Almoço – entre as 12h00m e as 14h30m;
- b) Jantar – entre as 19h00m e as 21h00m;
- c) Ceia – entre as 02h00m e as 04h00m.

8- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para realizarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

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

10- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00m às 24h00m).

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

- a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador,

caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

12- O regime de turnos é:

- a) permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete 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.

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

14- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, simultaneamente, sob a forma de jornada contínua.

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

16- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é o seguinte:

- 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.

17- O acréscimo remuneratório inclui o que for devido por trabalho noturno e não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;

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

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar, ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118º e do n.º 2 do artigo 132, ambos da LTFP.

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

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

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

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

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

- 5- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
- a) Trabalhador com deficiência;
  - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
  - c) Trabalhador com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - e) 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;
  - f) Trabalhador com familiar ascendente a cargo, com deficiência, doença crónica ou manifesta necessidade de acompanhamento, devidamente comprovada, e ocorra inexistência ou impossibilidade de outro familiar para prestar esse apoio.
  - g) Trabalhador com doença crónica;
  - h) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Limite anual da duração do trabalho suplementar

- 1- O limite anual da duração do trabalho suplementar é de 200 horas.
- 2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos no n.º 3 do artigo 120º da LTFP, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60 % da remuneração base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Interrupção Ocasional

- 1- Nos termos do artigo 102º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
  - a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
  - b) As resultantes do consentimento do empregador público;
  - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
  - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
- 2- A modalidade de teletrabalho pode ainda ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.
- 3- A duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o teletrabalho não pode exceder três anos, e deve cumprir com o disposto no artigo 167º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.
- 4- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo, antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.
- 5- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.
- 6- Aplica-se aos trabalhadores do Empregador Público, abrangidos pelo presente ACEP, o regime legal previsto nos artigos 165º a 171º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), na sua redação atual.

## CAPÍTULO III

### Tempos de não trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período 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 ACEP.

2- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, não dando este direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias, nos termos legais.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Dispensas e faltas justificadas

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

2- 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, em dia de feriado, ou a 29 de fevereiro, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, preferencialmente o dia útil seguinte.

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, com exceção do subsídio de alimentação.

4- O trabalhador tem direito a uma dispensa mensal de serviço, até ao limite máximo de 3 horas e 30 minutos, para tratar de assuntos pessoais, sem perda de remuneração.

5- O trabalhador tem direito a dispensa de serviço, sem perda de remuneração, para acompanhamento escolar dos descendentes, no primeiro dia do Jardim de Infância, 1º ano do 1º ciclo e 1º ano do 2º ciclo.

## CAPÍTULO IV

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 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 e higiene 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, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado 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) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

- c) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) 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;
- g) 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;
- h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15º da Lei nº. 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene 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 pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
  - c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, 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, higiene 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 iminente, 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 iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.
- 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 Público pela segurança e saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

- 1- Nos termos do disposto na alínea e) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> do presente ACEP, compete à Entidade Empregadora fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, que se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes.
- 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 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 24.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, lavabos e balneários**

O Empregador Público 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 e balneários para uso dos trabalhadores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **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 de medicina no trabalho.

## CAPÍTULO V

### **Disposições finais**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Abono por falhas**

1- É devido abono para falhas a trabalhador que, independentemente da carreira, efetue o manuseamento ou guarde valores, em numerário ou títulos monetários, no âmbito das suas funções, cumpridos os requisitos constantes na presente cláusula.

2- Sem prejuízo do disposto no n.º 3, têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que exerçam tarefas que incluam o manuseamento ou guarda de valores, desde que de forma regular e reiterada.

3- O abono pode ser atribuído em outros serviços quando, cumulativamente:

- a) Haja efetivo exercício de funções em posto de trabalho cujas atividades se enquadrem no n.º 1;
- b) Perdurem as condições que determinam a sua atribuição;

4- Compete ao dirigente da unidade orgânica afetar os trabalhadores aos postos de trabalho que conferem direito ao abono para falhas, controlar a assiduidade diária em cada período de trabalho e o efetivo exercício das funções, e informar os serviços competentes para efeitos de processamento remuneratório do abono.

5- O reconhecimento do direito dos trabalhadores ao abono para falhas, independentemente da carreira, compete ao Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competências delegadas, mediante informação favorável do dirigente da unidade orgânica.

6- O montante do abono para falhas é fixado por legislação própria.

7- O abono para falhas não é devido nos dias de falta igual ou superior a meio-dia, nos dias de férias, ou noutros dias em que o trabalhador não preste serviço efetivo em posto de trabalho que lhe confere esse direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção Geral de Administra-

ção e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após publicação deste ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Procedimento disciplinar**

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical**

1- O Empregador Público reunirá com as associações sindicais pelo menos uma vez por trimestre.

2- A reunião poderá ser pedida pelo Empregador Público ou pelas associações sindicais, acompanhada da ordem de trabalhos, devendo ser agendada nos 30 dias úteis seguintes ao pedido.

3- As associações sindicais poderão realizar reunião com os trabalhadores no local e horário de trabalho nos termos da lei.

4- A reunião referida no número anterior deverá ser solicitada com um mínimo de 48 horas de antecedência.

5- Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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.

6- O Empregador Público deverá ainda publicitar na intranet, a pedido das associações sindicais, os documentos que legalmente podem ser afixados no âmbito da atividade sindical.

7- O trabalhador em teletrabalho poderá utilizar as tecnologias de informação e comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho pelas associações sindicais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Divulgação**

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Santo Tirso, 11 de setembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

*Alberto Manuel Martins Costa.*

Pelas Associações Sindicais:

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

*Manuel da Silva Braga.*

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

*Ana Maria Barros Moreira.*

*Maria Clara Martins Nogueira.*

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

*Orlando Sérgio Machado Gonçalves.*

*Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro.*

Depositado em 31 de outubro 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 117/2023, a fls. 60 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 22/2023 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 279/2015 entre a Freguesia de Campo de Ourique e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML**

Decorridos mais de três anos sobre a assinatura do ACEP entre o STML e a Junta de Freguesia de Campo de Ourique, será de concluir que o mesmo tem sido um importante e adequado instrumento regulador das diversas matérias nele abrangidas, e, que, na sua maior parte, mantém completa atualidade, com equilíbrio nas relações e prestação de trabalho e no interesse público. Contudo, no decurso deste período de vigência, ocorreram significativas alterações legislativas. Ainda assim, entende-se que a dinâmica laboral nas autarquias locais, atentas as suas especiais características, convida-nos a ir um pouco mais longe. Com efeito, foi desenvolvido um trabalho conjunto entre o STML e a Junta de Freguesia a fim de se almejar uma solução de alteração que melhor atendesse os interesses da freguesia e dos seus trabalhadores. Identificadas as carências da anterior versão, nomeadamente ao nível da recompensa de desempenho e do trabalho suplementar, chegou-se a um documento consolidado, aceite pelo STML e pela Junta de Freguesia de Campo de Ourique. Neste sentido e no âmbito legal da matéria objeto do ACEP, propõe-se a alteração do ACT n.º 279/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 243, de 14 de dezembro de 2015, em concreto as suas cláusulas: 2.º, 11.º, 19.º, 20.º, 21.º, 22.º, 23.º, 24.º e 25.º, mais se propondo a aprovação do texto integral e consolidado para publicação.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

- 1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.
- 2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

## Cláusula 11.ª

**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considere-se suplementar, todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.
- 3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:
  - a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
  - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
  - c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
  - d) Trabalhador adotante, com as mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
  - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea c);
  - f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o conjugue ou a pessoa em união de facto, com qualquer daqueles ou com um progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
  - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
  - h) Nas situações abrangidas no n.º 5.

4- A entidade Empregadora Pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.

b) Em consequência de a prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A imposição de pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público, caso não opte pelo correspondente pagamento.

7- O limite a que se refere a al. a) do n.º 2 do art.º 120º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho.

8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições**

1- O crédito de horas previsto no n.º 6 do art.º 345º da LTFP é fixado em 1,5 membros da Direcção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do art.º 344º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do art.º 345º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de carácter permanente.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Recompensa de desempenho**

1- A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação, têm direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

2- No caso de se verificar alteração legislativa ou celebração de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sobre a presente matéria, de conteúdo mais favorável para o trabalhador, a presente cláusula considerar-se-á automaticamente revogada.

3- Em nenhum caso se verificará um acréscimo anual superior a três dias de férias, por força da avaliação do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Carnaval e dia de Aniversário**

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu Aniversário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Dispensa por luto**

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Comissão paritária

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

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

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

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

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

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

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

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Informação e participação

1- A Direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os Delegados Sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direcção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos 14 de setembro de 2023.

Pelo empregador público:

*Pedro Miguel Tadeu Costa*, Presidente da Junta de Freguesia de Campo de Ourique

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

*Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, Presidente da Direção do STML

*Luís Filipe Jesus Dias*, Membro da Direção e da Comissão Executiva do STML

**Republicação do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 279/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 243, de 14 de dezembro de 2015, com as alterações agora introduzidas**

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art. 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Campo de Ourique, para diante Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, para diante STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cem trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.

2- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

## CAPÍTULO II

### Organização do tempo do trabalho

#### Cláusula 3.ª

##### Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

#### Cláusula 4.ª

##### Organização temporal do trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta-feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração já existentes e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

4- As alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação das entidades

signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Jornada contínua
- e) Isenção de horário de trabalho.

6- O horário de trabalho individualmente acordado com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

A requerimento do trabalhador podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva.
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora e meia, não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9 às 12,30 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14 às 17,30 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 12,30 às 14 horas.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17,30 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem negociação prévia com a direção do STML.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Regime de horários flexíveis

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

- a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

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

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o

excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

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

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

- a) Das 10 às 12 horas - período de presença obrigatória;
- b) Das 14 horas às 16 horas - período de presença obrigatória;
- c) Das 12 horas às 14 horas - margem móvel para almoço - duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Regime de horário por turnos

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos, nos Serviços de funcionamento permanente.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, com prévio conhecimento dos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

- a) Número de turnos adotados;
- b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;
- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

11- 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 9.<sup>a</sup>

##### Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca

superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o 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 10.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por escrito, estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

2- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo.

3- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.

4- O trabalhador pode, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de isenção, mediante comunicação escrita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar, todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

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

- a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhador adotante, com as mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da alínea c);
- f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o conjugue ou a pessoa em união de facto, com qualquer daqueles ou com um progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
- h) Nas situações abrangidas no nº 5.

4- A entidade Empregadora Pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.
- b) Em consequência de a prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A imposição de pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o

gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo, que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público, caso não opte pelo correspondente pagamento.

7- O limite a que se refere a al. a) do n.º 2 do art.º 120º da LTFP fica fixado em duzentas horas de trabalho.

8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

#### Cláusula 12.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- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

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

4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

#### Cláusula 13.ª

##### **Interrupção ocasional**

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

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em acto ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha recta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações;

c) Resultantes do consentimento do Empregador Público;

d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 24 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

#### Cláusula 14.ª

##### **Tolerância**

1- Em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

### CAPÍTULO III

## **Saúde, segurança e higiene**

#### Cláusula 15.ª

##### **Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção

de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da actividade 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 factores 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 Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Equipamento individual**

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Vestiários e balneários**

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições finais**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições**

1- O crédito de horas previsto no n.º 6 do art.º 345º da LTFP é fixado em 1,5 membros da Direcção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do art.º 344º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do art.º 345º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Recompensa de desempenho**

1- A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação, têm direito ao acréscimo de três dias de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

2- No caso de se verificar alteração legislativa ou celebração de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho sobre a presente matéria, de conteúdo mais favorável para o trabalhador, a presente cláusula considerar-se-á automaticamente revogada.

3- Em nenhum caso se verificará um acréscimo anual superior a três dias de férias, por força da avaliação do trabalhador.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Carnaval e dia de Aniversário**

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu Aniversário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Dispensa por luto**

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

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

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

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

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

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

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Informação e participação**

1- A Direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os Delegados Sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direcção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direcção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Divulgação do Acordo**

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Depositado em 28 de setembro 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 107/2023, a fls. 58 do Livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras**

O presente CCT altera o CCT com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022.

## CAPÍTULO I

## Área e âmbito

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## (Área e âmbito)

1-A presente convenção coletiva de trabalho, abrange, por um lado, as empresas e comércio e serviços (CAE 46214, 46211, 46240, 46350, 46441, 46494, 46493, 47112, 47182, 47191, 47210, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47482, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47593, 47610, 47630, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47620, 47740, 47750, 47762, 47781, 47782, 47650, 47640, 47620, 47761, 47784, 47420, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, 47990, 95230, 95210, 95250, 77310, 77320, 77330, 77390, 77210, 62020, 62030, 58110, 58120, 58130, 63120, 95110, 62090, 59130, 92000, 96021, 96030, 93130) filiadas na Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM e outros, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

5-Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## (Vigência e denúncia)

1-As tabelas salariais constantes no anexo III-A produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2023.

(...)

## CAPÍTULO IV

## Retribuições

Cláusula 18.<sup>a</sup>

## (Retribuições mínimas fixas)

6-Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 24,00 €.

(...)

Cláusula 22.<sup>a</sup>

## (Diuturnidades)

1- Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 4,50 euros por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

## (Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,50 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sempre que prestem cinco ou mais horas por cada dia de trabalho, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

(...)

## ANEXO III

**Enquadramento das profissões e retribuições mínimas**

A partir de 1 de julho de 2023

Níveis	Categorias	Tabela I	Tabela II
I	Praticante (com.), aprendiz (elect.), aprendiz (met.), paquete (vig.limp.), aprendiz (marc.), aprendiz (hot.), praticante (reloj.), aprendiz (c. civil), ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras e ofícios similares)	762,00	762,00
II	Caixeiro-ajudante e operador-ajudante (com), estagiário (esc.), dactilografo (esc), ajudante (elect.), estagiário (cost.) praticante (marc.), estagiário (hot.), ajudante de relojoeiro (reloj.), praticante (met.), tirocinante (t. des.), praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro), trabalhador auxiliar (manut. e estética), praticante do 1.º ano (c. civil)	762,00	762,00
III	Servente de limpeza (vig. limp.), empregado de agência funerária ajudante	765,00	765,00
IV	Distribuidor, embalador, operador de máquinas de embalar rotulador, etiquetador e servente (com.), pré-oficial do 1.º ano (elect.), costureira e bordadora (cost.) contínuo, porteiro, guarda e vigilância (vig. limp.), servente (c. civil), auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	780,00	800,00
V	Terceiro-caixeiro, operador de 2. <sup>a</sup> (super.), caixa de balcão com menos de três anos (com.), pré-oficial 2.º ano (elect.), afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomoteres de 3. <sup>a</sup> , canalizador de 3. <sup>o</sup> , mecânico de frio ou ar condicionado de 3. <sup>a</sup> , mecânico de máquinas de escritório de 3. <sup>a</sup> , montador-ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> , serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> , serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> , bate-chapas de 3. <sup>a</sup> pintor de metalurgia de 3. <sup>a</sup> ferramenteiro de 3. <sup>a</sup> , condutor-manobrador de 3. <sup>a</sup> , maçariqueiro de 2. <sup>a</sup> , escolhedor-classificador de sucatas e apontador com menos de um ano (met.), oficial (cost.), colador de espumas para estofos ou colchões de 2. <sup>a</sup> , cortador de tecidos para colchões de 2. <sup>a</sup> , costureira de colchoeiro de 2. <sup>a</sup> , enchedor de colchões e almofadas de 2. <sup>a</sup> , cortador de tecidos para estofos de 2. <sup>a</sup> , costureiro-controlador de 2. <sup>a</sup> costureiro de estufador de 2. <sup>a</sup> , dourador de ouro de imitação de 2. <sup>a</sup> , costureiro de decoração de 2. <sup>a</sup> , montador de móveis por elementos de 2. <sup>a</sup> , envernizador de 2. <sup>a</sup> , polidor mecânico e à pistola de 2. <sup>a</sup> , montador de moveis por elementos de 2. <sup>a</sup> (marc.), empregado de mesa, balcão, <i>snack</i> e cozinheiro de 3. <sup>a</sup> (hot.), cobrador de 2.º oficial relojoeiro de 3. <sup>a</sup> (reloj.), meio-oficial (cabeleireiro de homens), meio-oficial (cabeleireiro de senhoras), ajudante técnico de fisioterapia, empregado de agência funerária de 3. <sup>a</sup>	800,00	815,00

VI	<p>Segundo-caixeiro e operador de 1.<sup>a</sup> (super.), conferente, propagandista, demonstrador, caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.<sup>a</sup> (com.), terceiro-escriturário e telefonista (esc.), ajudante de motorista (rod.), afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.<sup>a</sup>, canalizador de 2.<sup>a</sup>, mecânico de frio ou ar condicionado de 2.<sup>a</sup>, mecânico de máquinas de escritório de 2.<sup>a</sup>, montador-ajustador de máquinas de 2.<sup>a</sup>, serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>, serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>, bate-chapas de 2.<sup>a</sup>, pintor de metalurgia de 2.<sup>a</sup>, ferramenteiro de 2.<sup>a</sup>, condutor-manobrador de 2.<sup>a</sup>, maçariqueiro de 1.<sup>a</sup> (met.), oficial especializado (cost.), oficial até 2 anos (cab. hom.), oficial até 2 anos (cab. senh.), oficial de posticeiro até 2 anos, manicura, calista, massagista de estética até 2 anos, massagista de reabilitação até 2 anos, esteticista até 2 anos, dietista até 2 anos, educador social até 2 anos, pintor de 2.<sup>a</sup>, estucador de 2.<sup>a</sup>, carpinteiro de limpos de 2.<sup>a</sup>, pedreiro de 2.<sup>a</sup> e assentador de revestimentos de 2.<sup>a</sup> (c. civil), colador de espumas para estofos ou colchões de 1.<sup>a</sup>, cortador de tecidos para colchões de 1.<sup>a</sup>, cortador de tecidos para estofos de 1.<sup>a</sup>, costureira de colchoeiro de 1.<sup>a</sup> costureiro controlador de 1.<sup>a</sup> e costureiro de estofador de 1.<sup>a</sup>, enchedor de colchões e almofadas de 1.<sup>a</sup>, dourador de ouro de imitação de 1.<sup>a</sup>, envernizador de 1.<sup>a</sup>, polidor-mecânico e à pistola de 1.<sup>a</sup>, costureiro de decoração de 1.<sup>a</sup>, montador de móveis de 1.<sup>a</sup>, estofador de 2.<sup>a</sup>, polidor manual de 2.<sup>a</sup>, pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>, marceneiro de 2.<sup>a</sup>, pintor decorador de 2.<sup>a</sup>, dourador de ouro fino de 2.<sup>a</sup>, entalhador de 2.<sup>a</sup> (marc.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 2.<sup>a</sup>, cozinheiro de 2.<sup>a</sup>, cobrador de 1.<sup>a</sup>, desenhador e medidor-orçamentista com menos de 3 anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade estagiário, perfurador estagiário, operador mecanográfico estagiário, operador de posto de dados estagiário e operador de computador estagiário (inf.), oficial relojoeiro de 2.<sup>a</sup> (reloj.), pedicura, empregado de agência funerária de 2.<sup>a</sup></p>	815,00	835,00
VII	<p>Primeiro-caixeiro, operador especializado (super.), caixeiro viajante, caixeiro de praça, promotor de vendas, vendedor especializado, expositor, fiel de armazém (com.), segundo-escriturário, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.), motorista de ligeiros (rod.), oficial electricista, afinador de máquinas de 1.<sup>a</sup>, afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.<sup>a</sup>, canalizador de 1.<sup>a</sup>, mecânico de frio ou ar condicionado de 1.<sup>a</sup>, mecânico de máquinas de escritório de 1.<sup>a</sup>, montador-ajustador de máquinas de 1.<sup>a</sup>, serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>, serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>, bate-chapas de 1.<sup>a</sup>, pintor de metalurgia de 1.<sup>a</sup>, ferramenteiro de 1.<sup>a</sup>, condutor-manobrador de 1.<sup>a</sup> apontador com mais de um ano (met), cabeleireiro completo de homens, cabeleireiro completo de senhoras, oficial de posticeiro mais 2 anos, massagista de estética mais 2 anos, massagista de reabilitação mais 2 anos, esteticista mais 2 anos, educador social mais 2 anos, pintor de 1.<sup>a</sup>, dietista com mais de 2 anos, encarregado (vig. limp.), estucador de 1.<sup>a</sup>, carpinteiro de limpos de 1.<sup>a</sup>, pedreiro de 1.<sup>a</sup> e assentador de revestimentos de 1.<sup>a</sup> (c. civil), estufador de 1.<sup>a</sup>, polidor manual de 1.<sup>a</sup>, pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>, marceneiro de 1.<sup>a</sup>, pintor decorador de 1.<sup>a</sup>, dourador de ouro fino de 1.<sup>a</sup>, entalhador de 1.<sup>a</sup> (marc.), empregado de mesa, de balcão, de <i>snack</i> de 1.<sup>a</sup>, e cozinheiro de 1.<sup>a</sup>, desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t.des.), operador de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, perfurador verificador de 2.<sup>a</sup>, operador mecanográfico 2.<sup>a</sup>, operador de posto de dados de 2.<sup>a</sup> e operador de computador de 2.<sup>a</sup> (inf.), oficial relojoeiro de 1.<sup>a</sup> (reloj.), prospectador de vendas, dactilógrafo, empregado de agência funerária de 1.<sup>a</sup></p>	830,00	850,00

VIII	Operador fiscal de caixa e operador fiscal de marcação (com.), primeiro-escriurário, caixa (esc.), esteno-dactilografo em línguas estrangeiras e ajudante de guarda-livros (esc.), desenhador e medidor-orçamentista com mais de 6 anos (t. des.), operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, perfurador-verificador de 1.ª, operador mecanográfico de 1.ª, operador de posto de dados de 1.ª, operador de computador de 1.ª, operador de informática de 2.ª, preparador informático de dados de 2.ª e programador de informática estagiário. (inf.), decorador	840,00	860,00
IX	Caixeiro-chefe de secção, operador-encarregado (super.), encarregado de armazém (com.), correspondente em línguas estrangeiras (esc.), encarregado (elect.), motorista de pesados (rod.), encarregado de metalúrgicos (met), mestre (cost.), encarregado de secção (c. civil), encarregado de secção (marc.), chefe de <i>snack</i> e encarregado de hotelaria, comprador	860,00	885,00
X	Caixeiro-encarregado, encarregado de loja (super.), encarregado de agência funerária encarregado de caixa, (super.), encarregado de portaria (super.), inspetor de vendas (com), chefe de secção (esc.), guarda-livros (esc.), encarregado geral (c. civil), encarregado geral (marc.), desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.), operador de informática de 1.ª e preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	940,00	955,00
XI	Chefe de vendas, chefe de compras, encarregado geral (com.), chefe de serviços, chefe de contabilidade, tesoureiro (esc.), analista de informática, programador de informática e monitor de informática (inf.)	1 035,00	1 060,00
XII	Gerente comercial (com.), chefe de escritório (esc.)	1 120,00	1 135,00

Nota: A tabela I aplica-se a empresas com o IRC até 3000,00 €. A tabela II aplica-se a empresas com o IRC acima 3000,00 €.

No caso das empresas tributadas em IRS as tabelas a considerar das alíneas anteriores serão as que resultariam da aplicação da categoria C da taxa por que estes seriam tributados em sede de IRC.

Quando o IRC ou o IRS não tenham sido fixadas, as empresas serão incluídas provisoriamente na tabela I, salvo tratando-se de empresas pertencentes a grandes grupos empresariais nacionais ou transnacionais.

As empresas tributadas pelo regime simplificado, e enquanto se mantiverem nessa situação, serão incluídas na tabela I.

Em caso de dúvida competirá à entidade patronal fazer prova dos valores de inclusão nas tarefas nas respectivas tabelas.

Setúbal, 19 de setembro de 2023.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

*Isaú Alves Fialho da Maia*, na qualidade de mandatário.

*Paulo Filipe da Silva Torres*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM:

*Sérgio Miguel Candeias Marques*, na qualidade de presidente.

*Maria Filomena Venâncio Carias Nunes*, na qualidade de vice-presidente.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

*Ana Lúcia Pereira Cruz*, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

*Ana Lúcia Pereira Cruz*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

*Fernando José Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

*Ana Lúcia Pereira Cruz*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 27 de novembro de 2023, a fl. 49 do livro n.º 13, com o n.º 344/2023, 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 Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras**

Acordo entre

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF)

e

FNE - Federação Nacional da Educação em representação dos seus sindicatos filiados, SINAPE (Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação), SINDEP (Sindicato Nacional e Democrático dos Professores), SITRA (Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes), SINDITE (Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica) e SITESE (Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços).

**Cláusulas e tabelas salariais**

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022, as partes acordam o seguinte:

Revisão do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, produzindo efeitos nos termos legais, exceto as tabelas de docentes que produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2024 e as tabelas de não docentes que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas, as acrescentadas e as tabelas salariais substituem as constantes do Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 7 de novembro de 2023.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo;
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

*Luis Virtuoso*, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

*Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

*António Pedro Neves Fialho Tojo*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carla Sofia Dias Carvalho Testa*, mandatária com poderes para o ato.

### **Alterações ao clausulado**

#### **Artigo 12.º**

##### **Período experimental**

(...)

6-Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 ou 30 dias, respetivamente.

(...)

#### **Artigo 18.º**

##### **Componente letiva**

(...)

13-... Trabalhadas as 880 horas letivas previstas no número anterior, não pode ser exigido ao docente horas de trabalho não letivas, por conta daquelas.

(...)

#### **Artigo 24.º**

##### **Banco de horas**

(...)

2-O disposto no número um não é aplicável aos docentes, salvo em situação de visita de estudo, reuniões estritamente extraordinárias pedagógicas ou com encarregados de educação, atividades artísticas, festivas ou culturais e atividades relacionadas com a componente prática dos cursos profissionais que tenham que ser desenvolvidas em regime pós-laboral.

(...)

## Artigo 29.º

### Descanso semanal

(...)

2-Nos estabelecimentos de ensino com atividades ao sábado ou ao domingo e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios-dias diferentes.

(...)

## Artigo 39.º-A

[Eliminado]

## Artigo 51.º-A

### Denúncia pelo trabalhador

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.

## Artigo 71.º

### Disposições especiais

Se a taxa de inflação média de 2024 se fixar acima de 3,5 %, as partes realizarão nova ronda negocial com vista à revisão das tabelas de remuneração para o ano letivo 2025/2026.

### Novas cláusulas

## Artigo 25.º-A

### Direito a desligar

Ao trabalhador assiste o direito a desligar no período de descanso, devendo a entidade empregadora abster-se de o contactar.

## Artigo 45.º-A

### Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho

1-Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, na totalidade dos dias úteis de serviço previsto no mês, têm direito a um montante de 50,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2- A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

3- A compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de agosto.

## Artigo 72.º

### Benefício único, extraordinário e transitório

1-Entre 1 de setembro de 2023 e 31 de agosto de 2024, e no seguimento do disposto no número 2 do artigo 71.º, será atribuído aos trabalhadores docentes um benefício único extraordinário e transitório que represente, em média, 4 % da remuneração anual.

2-Compete à entidade patronal determinar de que modo o disposto no número 1 é atribuído a cada trabalhador docente, podendo variar a modalidade e ser pago de uma só vez ou em parcelas até 31 de agosto de 2024.

3-Considera-se cumprido o disposto no número 1 no caso dos trabalhadores docentes que estão a auferir remuneração superior ao previsto na respetiva tabela salarial em percentagem igual ou superior à referida no número 1.

4- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se, após 1 de setembro de 2022, a entidade patronal passou a atribuir um subsídio de refeição entre 4,85 € e 6,00 €, mantendo o seu pagamento.

5- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se a entidade patronal antecipar para 1 de setembro de 2023 a aplicação das tabelas salariais negociadas para vigorar a partir de 1 de setembro de 2024 e constantes de ata negocial, independentemente da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Considera-se cumprido o disposto no número 1 se a entidade patronal, após 1 de setembro de 2022, tiver atribuído algum benefício a algum trabalhador docente, excluído aumento ou progressão na carreira resultante da aplicação do contrato coletivo de trabalho, relevando esse valor para o cálculo da média previsto no número 1.

7- Durante o mês de dezembro de 2023, a entidade patronal deverá informar os trabalhadores docentes do modo como está a executar a obrigação prevista no número 1.

8- No caso dos estabelecimentos de ensino particular e cooperativo com contrato de associação, contrato de patrocínio ou ensino profissional e das escolas profissionais, além do disposto nos números anteriores, considera-se ainda cumprido o disposto no número 1 se o estabelecimento de ensino atribuir 9 dias de férias adicionais, sem subsídio, no ano letivo 2023/2024, ou antecipar um ano a progressão para o nível seguinte da carreira.

9- O disposto no número anterior não se aplica se sobrevier aumento do valor do financiamento respetivo em percentagem pelo menos igual à referida no número 1, caso em que se aplica apenas o disposto nos números 1 a 7.

10- A base de cálculo do benefício de 4 % previsto no número 1 são as remunerações dos docentes (educadores de infância, professores e formadores) cujo contrato está em vigor na data de publicação do presente contrato em *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem contar as horas letivas acima de 22 e sem considerar eventuais progressões que produzam efeito a 1 de setembro de 2023, multiplicadas por 14 meses.

11- No caso dos docentes contratados a termo, a multiplicação prevista no número anterior é proporcional aos meses do contrato.

12- Não são abrangidos pelo benefício previsto neste artigo os docentes contratados após 1 de setembro 2023.

### Alterações às tabelas salariais

#### ANEXO III

#### Tabelas salariais

#### Tabela A

Docentes profissionalizados com grau superior e formadores do ensino profissional com habilitação profissional para a docência no grupo disciplinar da área de formação que lecionam

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2024

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 375,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		

5 anos	A7	1 552,50 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 663,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 915,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 104,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	A3	2 248,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	A2	2 547,00 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	A1	2 750,00 €
38 anos		
39 anos		
40 anos	A0	3 155,00 €

**Tabela B**

Formadores no ensino profissional não classificados na tabela A

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2024

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B1	1 275,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos		
6 anos		
7 anos	B2	1 436,00 €
8 anos		
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos	B3	1 628,00 €
15 anos		
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos		
21 anos	B4	1 816,00 €
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos		
27 anos	B5	2 027,50 €

**Tabela C***[Eliminada]***Tabela K**

Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2024

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	K8	1 114,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 204,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 261,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 330,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 515,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		

26 anos	K3	1 611,00 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	K2	1 764,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	K1	2 066,50 €

**Tabela P**

Docentes de atividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

A vigorar a partir de 1 de setembro de 2024

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição atual
0 anos	P8	1 040,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	1 071,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 101,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		

15 anos	P5	1 152,50 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	P4	1 195,50 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos		
26 anos	P3	1 247,50 €
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos	P2	1 298,50 €
33 anos		
34 anos		
35 anos		
36 anos		
37 anos	P1	1 340,50 €

## Pessoal não docente - Continente

A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	820,00 €	R8	835,00 €	S8	1 102,50 €	T8	1 312,50 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	825,00 €	R7	845,00 €	S7	1 124,50 €	T7	1 539,00 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	830,00 €	R6	855,00 €	S6	1 240,00 €	T6	1 662,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	835,00 €	R5	905,00 €	S5	1 367,00 €	T5	1 816,50 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	840,00 €	R4	940,00 €	S4	1 544,00 €	T4	1 871,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	860,00 €	R3	990,00 €	S3	1 706,00 €	T3	2 081,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	890,00 €	R2	1 040,00 €	S2	1 760,50 €	T2	2 287,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	930,00 €	R1	1 080,00 €	S1	1 800,00 €	T1	2 324,50 €

## Pessoal não docente - Região Autónoma da Madeira

A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	Retribuição mínima mensal garantida para a Região Autónoma da Madeira	R8	Valor de Q8 acrescido de 10,00 €	S8	1 102,50 €	T8	1 312,50 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	Valor de Q8 acrescido de 5,00 €	R7	Valor de R8 acrescido de 10,00 €	S7	1 124,50 €	T7	1 539,00 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	Valor de Q7 acrescido de 5,00 €	R6	Valor de R7 acrescido de 5,00 €	S6	1 240,00 €	T6	1 662,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	Valor de Q6 acrescido de 5,00 €	R5	905,00 €	S5	1 367,00 €	T5	1 816,50 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	Valor de Q5 acrescido de 5,00 €	R4	940,00 €	S4	1 544,00 €	T4	1 871,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	860,00 €	R3	990,00 €	S3	1 706,00 €	T3	2 081,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	890,00 €	R2	1 040,00 €	S2	1 760,50 €	T2	2 287,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	930,00 €	R1	1 080,00 €	S1	1 800,00 €	T1	2 324,50 €

## Pessoal não docente - Região Autónoma dos Açores

A vigorar a partir de 1 de janeiro de 2024

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	Retribuição mínima mensal garantida para a Região Autónoma dos Açores	R8	Valor de Q8 acrescido de 3,00 €	S8	1 102,50 €	T8	1 312,50 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	Valor de Q8 acrescido de 3,00 €	R7	Valor de R8 acrescido de 5,00 €	S7	1 124,50 €	T7	1 539,00 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	Valor de Q7 acrescido de 3,00 €	R6	Valor de R7 acrescido de 5,00 €	S6	1 240,00 €	T6	1 662,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	Valor de Q6 acrescido de 2,00 €	R5	905,00 €	S5	1 367,00 €	T5	1 816,50 €
16								
17								
18								
19								
20	Q4	Valor de Q5 acrescido de 2,00 €	R4	940,00 €	S4	1 544,00 €	T4	1 871,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	Valor de Q4 acrescido de 2,00 €	R3	990,00 €	S3	1 706,00 €	T3	2 081,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	890,00 €	R2	1 040,00 €	S2	1 760,50 €	T2	2 287,50 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	930,00 €	R1	1 080,00 €	S1	1 800,00 €	T1	2 324,50 €

Depositado em 27 de novembro de 2023, a fl. 49 do livro n.º 13, com o n.º 346/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Revisão global**

#### Cláusula prévia

##### (Sucessão de regulamentação)

O acordo de empresa, celebrado entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>, E o

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2021, com alteração a tabela salarial, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2023.

É alterado como segue:

#### CAPÍTULO I

### **Âmbito e vigência**

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

1-O presente acordo de empresa obriga por uma parte a empresa GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>, e, por outra parte, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2-Este AE é aplicado no concelho de Loures, aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE - Ver. 3: 93110).

3-O âmbito profissional é o constante nos anexos I e IV.

4-O número de empregadores corresponde a 1 empresa e trabalhadores correspondem a 85 (oitenta e cinco).

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Vigência e revisão)

1-O presente acordo de empresa (AE) entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de (12) doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.

3-A revisão deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número 2.

4-A denúncia do AE referido no número 1 pode ser feita, decorridos 2 anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue.

5-As denúncias far-se-ão com o envio às demais partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraparte.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até (30) trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

7- As partes denunciantes disporão até de (10) dez dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros (10) dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10- Na reunião protocolar deve ser definido qual (quais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Substituição da convenção)

1- O presente AE mantém-se em vigor até que seja substituído por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, (3) três alterações ou sejam revistas mais de (10) dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Relações entre a empresa e as associações sindicais

#### SECÇÃO I

##### Relações entre as partes outorgantes

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Elaboração de regulamentos)

1- A empresa elaborará no prazo de (180) cento e oitenta dias, a contar a partir da entrada em vigor deste AE, projetos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os representantes dos trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de (30) trinta dias, a contar da apresentação dos respetivos projetos pela empresa.

2- Para efeitos desta cláusula será ouvida a comissão sindical ou, no caso desta não existir, serão ouvidos os delegados sindicais.

3- Na elaboração dos regulamentos, deve a administração da empresa tomar em consideração as sugestões das entidades referidas no número 2 desta cláusula e, obrigatoriamente justificar as soluções não coincidentes com essas sugestões.

4- Nos (15) quinze dias subsequentes ao prazo referido na parte final do número 1 desta cláusula, deverá a empresa elaborar o texto final dos regulamentos.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica ao regulamento de segurança e saúde no trabalho.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

1- A empresa obriga-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 (dez) de cada mês, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhados dos respetivos mapas, desde que aqueles tenham dado autorização para o efeito.

2- A empresa comunicará ainda por estes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, os que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se referem.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### (Dever de informação)

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, quanto ao cumprimento deste AE.

## SECÇÃO II

### Actividade sindical na empresa

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### (Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos Código do Trabalho e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### (Comunicação à empresa)

1- A constituição da comissão sindical ou intersindical será comunicada à empresa por carta registada, com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados à comissão sindical ou delegado sindical e da qual constarão os nomes dos respetivos delegados sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### (Comissão intersindical ou sindical de trabalhadores)

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 trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais ou comissões sindicais de trabalhadores.

4- As comissões intersindicais e as comissões sindicais de trabalhadores ou, na sua ausência, os delegados sindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;
- f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação de serviços, nomeadamente por causa de melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### (Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, das comissões intersindicais e sindicais de trabalhadores, e os delegados sindicais têm direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvi-

mento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais, têm direito, cada um, a um crédito de (10) dez horas por mês para o exercício das respetivas funções.

3- 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.

4- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de (5) cinco dias de ausências remuneradas por mês.

5- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com 48 horas de antecedência em relação ao primeiro dia de ausência, 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 será efetuada no prazo de (2) dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

6- 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 11.<sup>a</sup>

##### (Reuniões da comissão intersindical ou sindical de trabalhadores com a administração da empresa)

1- A comissão intersindical e ou sindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, até uma vez por mês, quando o requeiram ou sempre que motivos urgentes o justifiquem, sendo que em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipuladas no número 2 da cláusula 10.<sup>a</sup> desde que a reunião haja sido convocada pela administração da empresa.

### CAPÍTULO III

#### Admissão, carreira e mobilidade profissional

##### SECÇÃO I

##### Admissão e carreira

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas indicadas neste AE.

2- É vedado á empresa estabelecer limites máximos de idade de admissão.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Recrutamento e seleção)

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna, exceto em casos justificados pela natureza das funções a desempenhar, nomeadamente de coordenação/chefia.

2- As candidaturas dos trabalhadores não escolhidos, manter-se-ão válidas para os novos concursos que no prazo de (12) doze meses venham a ser abertas para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes. Aquele prazo conta-se a partir da data da prestação das provas ou da apresentação da candidatura no caso de não ter havido prestação de provas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Salvo o disposto nos números seguintes a admissão do trabalhador é feita a título experimental, pelo período de (30) trinta dias, durante o qual qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade

de aviso prévio, nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar ao pagamento de qualquer indemnização.

2- Para os trabalhadores que exerçam cargos de elevado grau de responsabilidade, complexidade técnica ou funções de confiança o período experimental não deve exceder (180) cento e oitenta dias.

3- O período experimental dos trabalhadores contratados a termo certo será de (30) trinta dias, exceto nos casos de contratação por prazo não superior a (6) seis meses ou por termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, caso em que o período de experiência corresponderá aos primeiros (15) quinze dias de execução do contrato.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- Para efeitos de integração na tabela de carreiras e renumerações, os trabalhadores são integrados na sua categoria profissional, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, classes, níveis ou graus serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Definição de promoção)

1- Os trabalhadores progridem para a categoria seguinte das atuais carreiras em que estão integrados, de acordo com os períodos temporais previstos no anexo III - Carreiras gerais de trabalhadores.

2- Atingido o topo de carreira/categoria profissional, transitam para a posição inicial do 2.<sup>o</sup> (segundo) nível remuneratório da carreira previsto no acordo de empresa, quando obtenham os 10 (dez) pontos de avaliação anual, conforme previsto no artigo 27.<sup>o</sup> do regulamento de avaliação de desempenho e progressão na carreira em vigor na GesLoures.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

2- Considera-se formação profissional aquela que vise dotar os trabalhadores de competências (capacidade para mobilizar conhecimentos, aptidões e atitudes) para o exercício da sua atividade profissional na GesLoures, sendo para todos os efeitos considerados os limites anuais previstos no Código de Trabalho.

3- As ações de formação profissional devem, em princípio, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas ações de formação.

4- O tempo despendido pelo trabalhador em ações de formação cuja a frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Em todo o omissis nos números anteriores da presente cláusula cumprir-se-á o estipulado na legislação em vigor.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente este acordo de empresa;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir do trabalhador a execução de tarefas incompatíveis com a sua capacidade física, nem com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste acordo;

- d) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar ao trabalhador o seu processo individual, sempre que aquele o solicite;
- f) Passar certificados ao trabalhador, contendo todas as referências por ele expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo as prestações que revistam carácter de regularidade;
- h) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal por facto ocorrido no exercício da profissão, desde que não haja infração disciplinar, assistência judicial, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido a empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição base;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste acordo de empresa.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Proibição de assédio e discriminação)

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho ou fora destes, por questões ali originadas.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou a terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Sempre que o trabalhador vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente CCT, a entidade empregadora deverá comunicar ao sindicato a ocorrência em causa e as diligências desencadeadas.

6- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com os colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

7- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

8- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

9- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até (6) seis meses após o facto mencionado no número anterior;

*b)* Até (1) ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

10- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

*a)* Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos da lei.

*b)* Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior (10) dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

Todos os trabalhadores devem:

*a)* Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos superiores hierárquicos, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;

*b)* 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 da empresa;

*c)* Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

*d)* Cumprir rigorosamente as normas de higiene e segurança no trabalho;

*e)* Cumprir rigorosamente o disposto neste acordo de empresa;

*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;

*l)* Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e curriculum escolar ou académico;

*m)* Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no Código de Trabalho e no presente acordo de empresa.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Sancionamento disciplinar)

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique algum 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 em simultâneo com o envio da nota de culpa.

4- A cópia dos documentos referidos nos números anteriores será também enviada à comissão sindical da empresa ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

5- O trabalhador dispõe de um prazo de (10) 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 no Código do Trabalho.

6- Após a conclusão das diligências probatórias, a cópia do processo será entregue à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais, para, querendo e em (10) dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de (30) trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical ou, na sua ausência, aos delegados sindicais.

9- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos (3) três meses seguintes à decisão da sua aplicação.

10- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, o empregador pode suspender preventivamente aquele, sem perda de remuneração.

11- O trabalhador dispõe de (5) cinco dias úteis, contados da notificação da decisão, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

12- Para efeitos de graduação das penas disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

13- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14- Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respetivo será informado e consultado nos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

## CAPÍTULO V

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Período normal de trabalho

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### (Duração do trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal não pode ser superior a (35) trinta e cinco horas, distribuídas por (5) cinco dias.

2- O horário estabelecido no número anterior não prejudica outros de duração inferior que estejam a ser praticados.

3- O período máximo diário de trabalho é fixado em 7 (sete) horas, salvo situações excecionais, devidamente justificadas, com o acordo dos trabalhadores e após auscultação das estruturas sindicais.

4- Os dias de descanso semanal são dois.

5- Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos e sucessivos.

6- Os dias de descanso semanal serão considerados:

a) Domingo e segunda-feira, ou;

b) Sábado e domingo, ou;

c) Sexta-feira e sábado.

d) Quinta-feira e sexta-feira;

e) Segunda-feira e terça-feira;

f) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a (25) vinte e cinco horas.

7- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior o dia de descanso obrigatório é o domingo, nos casos das alíneas c), d) e e) o descanso obrigatório é o 2.º dia.

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

#### SECÇÃO II

##### Horário de trabalho

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### (Definições e princípio geral)

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 entidade empregadora estabelecer o horário ou horários de trabalho.

3- Na fixação ou modificação dos horários de trabalho, devem ser ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, salvo em situações de urgência decorrente de motivo imprevisível.

4- A alteração do horário de trabalho será previamente notificada ao trabalhador, com a antecedência de (2) duas semanas salvo em casos de manifesta necessidade.

5- No entanto, se pela parte da empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal diário de trabalho, poderão efetivar-se desde que exista acordo escrito entre as partes.

6- Aquando da admissão de novos trabalhadores, o regime estabelecido no número anterior, não pode fazer parte do texto do seu contrato individual de trabalho.

7- O controle do cumprimento do horário de trabalho é da competência da empresa, sendo uniforme para todos os trabalhadores, sem prejuízo da adoção de procedimentos específicos, quando justificados.

8- A empresa deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Intervalo de descanso)

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso, não inferior a uma nem superior a (2) duas horas, fora do posto de trabalho, não podendo os trabalhadores prestar mais de (5) cinco horas seguidas de serviço.

2- Se a prestação de trabalho se efetuar em regime de jornada contínua devem os intervalos de descanso obedecer ao seguinte:

a) O intervalo para descanso é de (30) trinta minutos, e deve ser gozado até ao máximo de (5) cinco horas de trabalho consecutivo;

b) O intervalo de descanso referido na alínea anterior só conta como tempo de trabalho efetivo se o trabalhador se mantiver disponível para assegurar o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante esse período.

3- Os intervalos de descanso também devem constar do mapa atualizado de horários, referido na cláusula anterior.

### SECÇÃO III

#### Trabalho suplementar

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Definição de trabalho suplementar)

Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Condições da prestação de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas, ou para satisfazer necessidades imperiosas e imprevisíveis de abastecimento público, interno ou externo, ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos e imprevisíveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, ou noutras situações pontuais em que inexistam alternativas viáveis para o cumprimento das tarefas.

2- Quando ocorram os motivos previstos no número 1, será prestado trabalho suplementar:

a) Mediante ordem de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos, dada por escrito, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior;

b) Por iniciativa do trabalhador, em casos excecionais, de urgência, e em que não seja possível contactar o superior hierárquico, mediante justificação por escrito, enviada até ao fim da semana em que o trabalho for prestado.

3- O trabalhador pode ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos fundamentadamente graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenham decorrido, pelo menos, (11) onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5- A entidade patronal só está obrigada a pagar trabalho suplementar quando realizado nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**(Direitos decorrentes da prestação de trabalho suplementar)**

1- A empresa fica obrigada a assegurar ou pagar transporte de/ou para casa sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nas seguintes condições:

- a) Sem ligação com o período normal de trabalho;
- b) Em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, desde que não exista meio de transporte em condições de utilização habitual pelo trabalhador.

2- Sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar sem ligação com o seu período normal de trabalho, a empresa pagará o tempo gasto nas deslocações como trabalho suplementar à razão de (30) meia hora por cada percurso, ou o tempo efetivamente gasto, quando superior, não se contando esse tempo para os efeitos da cláusula 29.<sup>a</sup>

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de (2) duas horas consecutivas que coincida, no todo ou em parte, com o período normal de refeição, a empresa fica obrigada a pagar uma refeição, pelo valor vigente nessa data.

4- Se o trabalhador tiver direito a pagamento do subsídio de refeição, nos termos do número 3 desta cláusula, o tempo de intervalo efetuado, no máximo de (30) minutos, é pago como trabalho suplementar, mas não conta para os efeitos da cláusula 29.<sup>a</sup>

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Limites do trabalho suplementar)**

Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Trabalho noturno)**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- O trabalho será também considerado noturno quando prestado em prolongamento do período normal maioritário de trabalho noturno.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**(Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal, salvo em situações excecionais devidamente justificadas.

2- O trabalho prestado em prolongamento do período normal de trabalho que se inicie no dia imediatamente anterior ao do descanso semanal ou feriado, até ao início destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.

3- O trabalho prestado em antecipação do período normal de trabalho no dia imediatamente posterior ao de descanso semanal ou feriado, a partir do termo destes dias, não é considerado como prestado em dia de descanso semanal ou feriado, respetivamente, mas sim como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO VI

**Lugar da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Local de trabalho e transferência do local de trabalho**Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Princípios gerais)**

Entende-se por local de trabalho aquele em que o trabalhador se encontra a prestar serviço á data em vigor deste AE.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Transferência individual)**

1- Quando o trabalhador provar que a transferência lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Direitos do trabalhador em caso de transferência)**

1- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença dos transportes para o novo local de trabalho, quando comprovadamente exista.

2- O eventual acréscimo de custo é sempre aferido pelas tarifas de transporte público.

3- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a transferência se realiza.

## SECÇÃO II

**Deslocações em serviço**Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Princípios gerais)**

Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**(Deslocações)**

1- Para efeito do disposto no número anterior, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço.

2- No caso de deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário de trabalho.

3- Quando a empresa não assegurar a alimentação e o alojamento, o trabalhador tem direito aos seguintes montantes:

a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço .....	2,86 €;
– Almoço .....	11,28 €
– Jantar .....	16,50 €
– Dormida .....	107,91 €

4- O trabalhador tem ainda direito a ser ressarcido do valor despendido para o transporte em caminho de ferro autocarro, avião ou nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na empresa por quilómetros (km) percorridos, se for autorizado a utilizar viatura própria.

5- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.

6- As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas, previstas no número 2, não contam para o limite na cláusula 29.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

**Retribuição do trabalho**Cláusula 37.<sup>a</sup>**(Definição e âmbito)**

1- A retribuição compreende a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas pagas em contrapartida do trabalho prestado.

2- A remuneração mensal base mínima é a que consta do anexo IV.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Local e forma de pagamento)**

1- O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por transferência bancária para conta bancária em nome do trabalhador.

2- Previamente ao pagamento da retribuição a empresa tem de entregar ao trabalhador um recibo de vencimento, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, número de sócio do sindicato, 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, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço, têm direito a subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- O trabalhador com menos de um ano de serviço até 31 de dezembro de cada ano tem direito a um subsídio de Natal na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

3- Ao cessar o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

4- Em caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito a subsídio de Natal:

a) No início da suspensão, na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado;

b) No ano de regresso á empresa, na proporção de (2) dois dias úteis por cada mês de trabalho prestado.

5- Este subsídio será pago com a remuneração do mês de novembro de cada ano, ou no caso previsto no número 3 na altura da cessação do contrato.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Diuturnidades)**

1- Nos casos em que o trabalhador atinja o topo da respetiva linha da carreira profissional, a partir da data em que perfaz (4) quatro anos no último nível remuneratório da sua categoria profissional haverá lugar ao pagamento mensal de (1) uma diuturnidade no 26,00 €, até ao limite de (5) cinco diuturnidades, vencidas por cada novo período de (4) quatro anos.

2- A antiguidade conta-se a partir do mês seguinte em que perfizer os (4) quatro anos no último nível remuneratório da sua carreira/categoria profissional.

3- As diuturnidades dos trabalhadores a tempo parcial são calculadas com base no valor definido no número 1, correspondente ao respetivo período normal de trabalho.

4- As diuturnidades acrescem á retribuição mensal.

5- Os trabalhadores mantêm o direito à ou às diuturnidades já vencidas, mesmo no caso de mudança de categoria profissional.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar confere direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida de 75 %, quando prestadas em dia normal de trabalho.

2- O valor da hora de retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{Pts \times 52}$$

Em que *Rm* é igual à retribuição mensal base mínima do trabalhador e *Pts* é o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho noturno)

- 1- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 35 % sobre a retribuição do trabalho normal.
- 2- O valor da retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado é remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.
- 2- O valor da retribuição normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos do número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>
- 3- No caso da prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos (3) três dias úteis seguintes, ou por acordo entre as partes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Subsídio pela prestação de trabalho ao domingo)

- 1- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

Remuneração diária = Remuneração horária × Número de horas diárias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Abono para falhas)

- 1- Os trabalhadores cuja função inclua manuseamento regular de numerário e/ou exposição a risco relevante têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.
- 2- Os trabalhadores que pontualmente manuseiem numerário têm direito a um abono para falhas no valor de 5,50 €/dia (novo), com o limite de 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de refeição)

- 1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição indexado ao valor da administração pública, acrescido de 50 %.
- 2- Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito a subsídio de refeição.
- 3- Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados e tolerâncias

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Feriados e tolerâncias)

- 1- Os feriados obrigatórios são os seguintes:
  - a) 1 de janeiro;
  - b) Sexta-Feira Santa;

- c) Domingo Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro;

2- São para todos os efeitos, considerados feriados, para além dos enunciados no número 1:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.

3- A empresa concede, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, sob a forma de tolerância de ponto, os seguintes dias:

- a) 24 e 31 de dezembro;
- b) Dia de aniversário dos trabalhadores.

4- Verificando-se a necessidade imperiosa de prestar trabalho em dia qualificado como sendo de tolerância de ponto esta não dá origem a aumento de retribuição, mas garante o direito ao mesmo período de descanso a gozar nos (5) cinco dias úteis seguintes.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- Direito a férias:

- a) Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil;
- b) O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na legislação em vigor;
- c) O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegura-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural;
- d) O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2- Aquisição do direito a férias:

- a) 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;
- b) No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após (6) seis meses completos de execução do contrato, a gozar (2) dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de (20) vinte dias úteis;
- c) No caso de sobrevir o termo direito do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até (30) trinta de junho do ano civil subsequente.

3- Duração do período de férias:

- a) O período anual de férias é de 25 dias úteis;
- b) Para além dos dias referidos na alínea anterior, os trabalhadores adquirem ainda direito a (1) um dia de férias por cada 10 anos de serviço prestado na GesLoures;
- c) A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento, nos seguintes termos:
  - Encerramento durante pelo menos 15 dias consecutivos entre o período de 1 de maio e 31 de outubro;
  - Encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período de 1 de maio e 31 de outo-

bro, quando assim estiver estipulado em convenção de trabalho ou mediante parecer favorável das estruturas sindicais representativas dos trabalhadores;

*d)* Salvo o disposto na alínea seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito;

*e)* Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de (20) vinte dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento;

*f)* Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados;

*g)* Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com os dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e o domingos que não sejam feriados.

#### 4- Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo:

*a)* 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 nas alíneas seguintes;

*b)* No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após (6) seis meses completos de execução do contrato, a gozar (2) dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de (20) vinte dias úteis;

*c)* No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido na alínea anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de junho do ano civil subsequente;

*d)* Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de (1) um período de férias, no mesmo ano civil, superior a (30) trinta dias úteis;

*e)* O trabalhador admitido com contrato cuja a duração total atinja (6) seis meses tem direito a gozar (2) dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato;

*f)* Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho;

*g)* Nos contratos cuja a duração total não atinja (6) seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### 5- Retribuição durante as férias:

*a)* A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo;

*b)* Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago integralmente, numa das seguintes situações:

*i)* Conjuntamente com o vencimento do mês que antecede o gozo de (5) cinco dias úteis de férias;

*ii)* Até ao dia 15 de junho de cada ano, nos casos em que não tenha sido aplicada a sub-alínea anterior.

*c)* A redução do período de férias nos termos da legislação em vigor não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

#### 6- Cumulação de férias:

*a)* As férias devem de ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos;

*b)* As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou no estrangeiro;

*c)* Os trabalhadores poderão ainda acumular ao mesmo ano do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### 7- Marcação do período de férias:

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

*b)* Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

*c)* No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

*d)* Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores;

e) Salvo se houver prejuízo para a entidade empregadora, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges;

f) As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de (10) dez dias úteis consecutivos.

8- Alteração da marcação do período de férias:

a) Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada;

b) A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito;

c) Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto na alínea c) do número 7;

d) Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto na alínea anterior;

e) Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

9- Efeitos da cessação do contrato de trabalho:

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

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

c) O período de férias a que se refere a alínea anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

10- Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado:

a) No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio;

b) No caso da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de (3) três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço;

c) No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

11- Doença no período de férias:

a) No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na alínea c) do número 7;

b) Aplica-se ao disposto na parte final da alínea anterior o disposto na alínea c) do número 10;

c) A prova da situação de doença prevista na alínea a) poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

12- Violação do direito a férias:

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

## SECÇÃO III

**Faltas**Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Definição de falta)**

Por «falta» entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Faltas justificadas)**

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, por (15) quinze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastas, enteados, e irmãos por (20) vinte dias seguidos;
- c) Falecimento de irmãos por (5) cinco dias seguidos;
- d) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos e bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos por (2) dois dias consecutivos;
- e) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência, e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) Pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes, no caso de trabalhadores bombeiros voluntários;
- h) Por doação de sangue a título gracioso, no próprio dia e não mais de uma vez em cada trimestre;
- i) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Só se considera haver prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador quando ocorra um dos seguintes casos:

- a) A pessoa assistida viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e tenha com ele parentesco ou afinidade;
- b) A pessoa assistida seja menor ou tenha idade superior a 60 anos, ou seja, medicamente comprovada a impossibilidade de cuidar de si própria.

3- As situações previstas no número anterior só são atendíveis desde que o motivo da ausência seja concretamente indicado na justificação de faltas.

4- O início da contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento. Se o falecimento ocorrer ao final do dia, após se verificar o cumprimento, pelo trabalhador, do período normal de trabalho diário, deve a contagem dos dias de ausência ao trabalho por motivo de falecimento iniciar-se no dia seguinte. Para efeitos da contagem dos dias de nojo, não poderão ser computados os dias de descanso e/ou os feriados intercorrentes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Consequência de faltas justificadas)**

As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos específicos previstos na lei.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Consequência das faltas não justificadas ou faltas justificadas com perda de remuneração)**

1- As faltas injustificadas ou justificadas com perda de remuneração determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, devendo só proceder-se ao seu desconto, quando os períodos de ausência perfizerem o equivalente ao período diário de trabalho, devendo os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário ser adicionados, para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

2-O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

3-Incorre em infração disciplinar grave, todo o trabalhador que faltar injustificadamente durante (5) cinco dias seguidos ou (10) dez interpolados no período de um ano civil.

4-O valor da hora, para efeitos de desconto das faltas injustificadas ou justificadas com perda de remuneração é calculado em cada mês de acordo com a seguinte formula:

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

*RM* = Remuneração mensal líquida.

*HS* = Número de horas semanais de trabalho.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Trabalho de menores e direitos especiais para trabalhadores-estudantes

###### Cláusula 53.<sup>a</sup>

###### (Trabalho de menores)

1-É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos de serviço que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade, bem como a movimentação de cargas manuais com pesos superiores a 15 kg.

2-Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de as não frequentarem.

###### Cláusula 54.<sup>a</sup>

###### (Direitos especiais para trabalhadores-estudantes)

1-O trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente beneficia dos seguintes direitos:

*a)* Horário ajustado às necessidades do trabalhador, quando não haja prejuízo para o serviço, ou se tal não for possível, dispensa, até 8 horas por semana para frequência de aulas, no início ou no termo de qualquer dos períodos de trabalho, se assim o exigir o horário escolar;

*b)* Gozar fêrias, seguidas ou interpoladas, em cada época á sua escolha;

*c)* Faltar para realização de exames ou provas de avaliação, nos termos do número seguinte;

*d)* O período referido na alínea *a)* aplica-se aos trabalhadores cujo o horário semanal seja de 35 horas, sendo que no caso de existirem trabalhadores contratados a tempo parcial, o crédito será aplicado de forma diretamente proporcional.

2-O trabalhador pode faltar para realização de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

*a)* Por cada disciplina, (2) dois dias para a prova escrita e 2 (dois) dias para a prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

*b)* No caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames efetuados, incluindo dias de descanso semanal e feriados;

*c)* Se forem realizadas provas de avaliação em substituição de exames finais, as faltas não podem exceder (4) quatro dias por disciplina nem (2) dois dias por cada prova, observando-se o disposto nas alíneas anteriores.

3-São justificadas as faltas dadas na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para realizar provas de exame ou avaliação de conhecimentos.

4-Todas as faltas justificadas nos termos desta cláusula não implicam perda da retribuição.

5-O disposto nos números anteriores não pode contrariar disposições mais favoráveis estabelecidas na lei.

## SECÇÃO II

### Proteção da maternidade e da paternidade

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Proteção da parentalidade)

Os trabalhadores têm direito à proteção da parentalidade nos termos definidos na legislação em vigor aplicável.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Outros direitos da mãe)

1- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias imediatamente antes e ou após a licença de maternidade.

2- Durante a gravidez, e até um ano após o parto, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, designadamente tarefas violentas ou a exposição a condições ambientais nocivas para a sua saúde, sem prejuízo da retribuição.

3- Durante o período de comprovada amamentação e até um ano, a trabalhadora tem direito a não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias excretáveis no leite materno.

4- Durante a gravidez e até um ano após o parto, a está dispensada da prestação de trabalho noturno entre 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

5- As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição e de quaisquer regalias.

6- A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

7- Sem prejuízo do disposto na cláusula 57.<sup>a</sup>, a trabalhadora tem direito de interromper o trabalho diário por um período total de (2) duas horas, repartidas no máximo por (2) dois períodos, para assistência e ou aleitação aos filhos, até um ano após o parto, sendo os ditos períodos de interrupção, ou a sua fusão num só, da exclusiva escolha da trabalhadora. A interrupção do tempo de trabalho acima referida não determina perda de quaisquer direitos, nomeadamente o direito à correspondente remuneração.

8- No caso de amamentação, o período de dispensa mencionado no número anterior manter-se-á enquanto a mesma durar.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Dispensa para aleitação)

No caso de não haver lugar a amamentação e precedendo decisão conjunta da mãe e do pai, tem este o direito a dispensa, nos termos referidos no número 7 da cláusula 56.<sup>a</sup>, para assistência e ou aleitação, até o filho perfazer (1) um ano, quando, nos termos daquela decisão, tal direito não seja exercido pela mãe.

## CAPÍTULO X

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Comissão

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança e saúde no trabalho, compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para o caso.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**(Condições para a existência de comissão de segurança e saúde no trabalho)**

Nas empresas que tenham (61) sessenta e um ou mais trabalhadores ao seu serviço, ou que embora com menos de (61) sessenta e um trabalhadores, apresentem riscos de acidentes ou doença haverá uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Composição)**

1- Os trabalhadores da GesLoures podem criar uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária (método *Hondt*).

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

3- Os representantes dos trabalhadores terão composição proporcional aos que prestam serviço na GesLoures à data da eleição.

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho)**

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho, eleitos ou designados e pertencentes ou não às comissões de segurança e saúde no trabalho têm direito:

a) A um crédito de (15) quinze horas por mês, para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em ações de formação fora da empresa;

c) A receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou na sua falta os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem posta em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da prevenção, segurança e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e da evacuação dos trabalhadores.

3- Não consta para o cálculo de horas referido na alínea a) do número 1, desta cláusula, o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Atribuições)**

A comissão de segurança e saúde no trabalho, terá nomeadamente as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse segurança e saúde no trabalho;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos, instruções referentes à segurança e saúde no trabalho;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre as questões de segurança e saúde no trabalho;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores em vista à criação de um verdadeiro espírito de prevenção e segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de segurança e saúde no trabalho;

f) Diligenciar para que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das entidades patronais sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores;

g) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios ou conclusões, que deverão ser afixados para conhecimento dos trabalhadores;

- h) Apresentar sugestões à entidade patronal destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de segurança e saúde no trabalho;
- i) A responsabilidade pela elaboração de estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- j) Prestar às associações sindicais e patronais interessadas os esclarecimentos que por estas lhes sejam solicitados em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- k) Providenciar que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios e que seja treinado pessoal no seu uso;
- l) Solicitar apoio de peritos de segurança e saúde no trabalho, sempre que tal seja necessário para o bom desempenho das suas funções;
- m) Zelar para que os trabalhadores da GesLoures estejam seguros contra acidentes de trabalho.

## SECÇÃO II

### Medicina

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Exames e inspeções médicas)

É obrigação da GesLoures promover os exames e inspeções médicas, de admissão ou periódicas, nos termos previstos na legislação em vigor.

## CAPÍTULO XI

### Regalias sociais

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença profissional ou acidente de trabalho)

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarará o subsídio pago pela companhia seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2- A retribuição referida no número anterior, será atualizada de acordo com os aumentos respetivos que se venham a verificar na empresa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Incapacidade permanente parcial)

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador mantém o direito ao pagamento da retribuição mensal, prevista para a categoria profissional em que seja reclassificado após a declaração de incapacidade, caso permaneça ao serviço efetivo, independentemente do subsídio de desvalorização que lhe for atribuído pela companhia seguradora.

2- A empresa deve promover a reconversão dos deficientes para funções compatíveis com o seu estado, quando possível, e ouvida a estrutura representativa dos trabalhadores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Complemento de subsídio de doença)

1- A empresa pagará um complemento de subsídio de doença, até ao limite de (60) sessenta dias em cada ano, a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico-sociais.

2- O complemento do subsídio de doença, terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição do trabalhador.

3- Desde que seja devido o complemento do subsídio de doença, cabe ao trabalhador a obrigação de apresentar a nota de liquidação emitida pela instituição competente da Segurança Social, cabendo à GesLoures efetuar o apuramento da diferença mencionada no número anterior e liquidar o valor correspondente.

4- Excecionalmente, e sempre sob solicitação expressa do trabalhador, em situações que exista um deferimento da liquidação do subsídio de doença por parte da instituição competente da Segurança Social superior (30) trinta dias, a GesLoures efetuará adiantamento do complemento de subsídio de doença.

5- Nas situações previstas no ponto 4, cabe ao trabalhador, apresentar o respetivo documento de liquidação da Segurança Social, no prazo de (5) cinco dias, após o seu recebimento.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Teletrabalho)

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas as funções e métodos de trabalho permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador/empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

5- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

6- O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7- A compensação prevista no número 6 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

8- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir todas as componentes salariais que auferia antes da adoção desse regime, incluindo o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

9- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho podendo o trabalhador recusar atender o contato tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

10- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

## CAPÍTULO XII

### Suplementos remuneratórios

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Exercício da função de diretor técnico)

Os(as) trabalhadores(as) que sejam indicados como diretores(as) técnicos(as), nos termos da Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto, têm direito a (1) um suplemento remuneratório no montante de 86,00 €/mensal.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Suplemento remuneratório de manuseamento de produtos químicos)

O suplemento de manuseamento de produtos químicos procede à fixação de um suplemento remuneratório aos trabalhadores que desempenhem funções na recolha e tratamento com produtos químicos.

1- O suplemento de manuseamento de produtos químico é atribuído(a) aos(as) trabalhadores(as) da manutenção e conservação das instalações e equipamentos da GesLoures (chefes de serviço, encarregados e trabalhadores de apoio) que desempenhem funções (manuseamento de produtos químicos) de que resulte comprovada e elevada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde do trabalhador, nas seguintes áreas:

i) Recolha e tratamento com produtos químicos;

2- O valor e os critérios da atribuição ao suplemento é de 50,00 €/mês pelo trabalho efetivamente prestado.

3- Este suplemento não é cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Ausências renumeradas)

1- A entidade empregadora poderá autorizar a ausência do trabalhador até (3) três dias por ano, sem perda de qualquer componente remuneratória, para que o mesmo participe em eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade.

2- Considera-se eventos ligados a práticas de responsabilidade social aqueles que se integram, designadamente, na responsabilidade social corporativa, empresarial e ambiental.

#### Tabela salarial - 2023

		Posições renumeratórias							
		Vencimentos							
Carreira	Atual	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>
Diretor de departamento	Diretor de departamento	2 092,56 €	2 166,57 €	2 240,57 €	2 314,58 €	2 388,57 €	2 462,58 €	2 536,58 €	2 610,59 €
Coordenador técnico	Coordenador técnico	1 912,68 €	1 986,69 €	2 060,69 €	2 134,69 €	2 208,69 €	2 282,70 €	2 356,70 €	2 430,70 €
Chefe de serviços	Chefe de serviços	1 007,58 €	1 081,58 €	1 155,58 €	1 229,58 €	1 303,59 €	1 377,59 €	1 451,59 €	1 525,59 €
Técnicos desportivos	Mais de 19 anos	1 901,30 €	1 975,30 €	2 049,30 €	2 123,31 €	2 197,31 €	2 271,31 €	2 345,31 €	2 419,32 €
	Mais de 14 anos	1 751,01 €							
	Mais de 9 anos	1 600,73 €							
	Mais de 4 anos	1 480,05 €							
	Mais de 2 anos	1 199,98 €							
	Menos de 2 anos	1 049,13 €							
Técnicos superiores	Nível I	1 325,21 €	1 399,22 €	1 473,22 €	1 547,23 €	1 621,22 €	1 695,23 €	1 769,23 €	1 843,24 €
	Nível II	1 239,83 €							
	Nível III	1 143,05 €							
Técnico informática	TI principal	1 864,86 €	1 916,10 €	1 967,33 €	2 018,57 €	2 069,79 €	2 121,03 €	2 172,26 €	2 223,50 €
	TI	1 393,52 €							
Técnico marketing	TM principal	1 416,29 €	1 467,53 €	1 518,76 €	1 570,00 €	1 621,22 €	1 672,46 €	1 723,69 €	1 774,93 €
	TM	886,90 €							
Comunicação	TM até 1 ano	808,34 €							
Secretário(a) da administração	Nível I	1 416,29 €	1 467,53 €	1 518,76 €	1 570,00 €	1 621,22 €	1 672,46 €	1 723,69 €	1 774,93 €
	Nível II	1 007,58 €							
Técnico administrativo	1. <sup>a</sup>	1 007,58 €	1 058,81 €	1 110,04 €	1 161,27 €	1 212,51 €	1 263,74 €	1 314,97 €	1 366,20 €
	2. <sup>a</sup>	909,67 €							
	3. <sup>a</sup>	861,85 €							
Assistente administrativo	1. <sup>a</sup>	859,57 €	910,80 €	962,04 €	1 013,27 €	1 064,50 €	1 115,73 €	1 166,97 €	1 218,20 €
	2. <sup>a</sup>	825,42 €							
	3. <sup>a</sup>	802,65 €							
	Até 1 ano	779,88 €							

Nadador salvador	Mais de 3 anos	842,49 €	893,73 €	944,96 €	996,19 €	1 047,42 €	1 098,66 €	1 149,89 €	1 201,12 €
	Até 3 anos	808,34 €							
Motorista	Mais de 6 anos	848,19 €	899,42 €	950,65 €	1 001,88 €	1 053,12 €	1 104,35 €	1 155,58 €	1 206,81 €
	De 3 a 6 anos	814,03 €							
	Menos de 3 anos	779,88 €							
Encarregado	Mais de 3 anos	859,57 €	910,80 €	962,04 €	1 013,27 €	1 064,50 €	1 115,73 €	1 166,97 €	1 218,20 €
	Menos de 3 anos	825,42 €							
Trabalhador de apoio	1.º	814,03 €	865,26 €	916,50 €	967,73 €	1 018,96 €	1 070,19 €	1 121,43 €	1 172,66 €
	2.º	779,88 €							
Trabalhador de limpeza	Mais de 3 anos	802,65 €	853,88 €	905,11 €	956,34 €	1 007,58 €	1 058,81 €	1 110,04 €	1 161,27 €
	Até 3 anos	775,50 €							

## ANEXO I

**Descrição funcional**

*Assistente administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que assegura o atendimento ao público (presencial e telefónico) e desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais das chefias, tendo em vista assegurar o normal funcionamento dos serviços:

- Zela pela satisfação dos clientes, esclarecendo as questões que lhe sejam dirigidas, incluindo resolução de conflitos e acompanhamento de processos gerados no atendimento;
- Executa tarefas administrativas inerentes à função e é responsável pela comercialização e venda de produtos ou serviços, formas de publicidade e promoção dos mesmos, tendo em conta as necessidades dos clientes;
- Presta apoio à realização de eventos promovidos pela empresa e às ações desenvolvidas pela área de comunicação.

*Chefe de serviços* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho inerente ao normal funcionamento dos serviços bem como o pessoal sob sua dependência hierárquica, sob orientação do seu superior.

*Coordenador técnico desportivo* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, organiza, seleciona, avalia e garante a aplicação da metodologia e das normas pedagógicas inerentes ao processo de ensino/aprendizagem e aperfeiçoamento das atividades desportivas:

- Zela pelo cumprimento dos programas definidos para os níveis de ensino; analisa e reformula a composição das aulas;
- Define os horários dos níveis e a correta gestão dos espaços;
- Propõe a aquisição do material pedagógico considerado fundamental no suporte à realização das aulas propondo igualmente as reformulações consideradas importantes para melhorar a gestão das atividades;
- Participa na avaliação do desempenho dos técnicos e na dinamização das iniciativas julgadas convenientes e oportunas para a divulgação das atividades desenvolvidas na GesLoures.

*Diretor de departamento* - É o trabalhador(a) que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe estão investidos, as atividades de um ou vários departamentos da empresa. Exerce funções tais como colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais, orientar, dirigir e fiscalizar as atividades da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos, criar e manter a estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz, colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Encarregado* - É o(a) trabalhador(a) que coordena e organiza o trabalho dos trabalhadores na sua dependência hierárquica, mobilizando o pessoal necessário à realização de tarefas:

- Acompanha a prestação de serviços externos e verifica a qualidade dos mesmos, promovendo o menor impacto possível no normal funcionamento dos serviços. Controla e monitoriza a qualidade física e química da

água das piscinas, bem como das temperaturas e humidade do ar. Opera e verifica equipamentos dos circuitos hidráulicos e efetua a manutenção do equipamento técnico instalado;

b) Responde a situações inesperadas de acordo com planos pré-definidos, registando todas as ocorrências relevantes e garantindo o normal funcionamento das instalações;

c) Promove o cumprimento dos quadros normativos de utilização dos equipamentos e orienta e apoia os utentes na sua utilização, quando situações particulares o justifiquem. Pode executar tarefas inerentes ao trabalhador de apoio.

*Motorista* - É o(a) trabalhador(a) que, possuindo habilitações para o efeito, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, bem como do seu estado operacional.

Assegura o transporte de pessoas, bem como a entrega de materiais e documentos entre os vários equipamentos que a empresa administra, e a terceiros.

*Nadador salvador* - É o(a) trabalhador(a) devidamente habilitado responsável pela segurança dos utentes dentro da água das piscinas vigiadas:

a) Previne situações de risco, socorre utentes em risco de afogamento e presta os primeiros socorros;

b) É responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas;

c) Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

*Técnico administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo:

a) Colabora, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins;

b) Controla a gestão do economato da empresa;

c) Regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes;

d) Efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas;

e) Receciona os materiais verificando a sua conformidade com os pedidos e assegura o armazenamento dos mesmos;

f) Executa tarefas de apoio à contabilidade e tesouraria geral da empresa;

g) Analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;

h) Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos;

i) Regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal;

j) Processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber;

k) Atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões;

l) Reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários;

m) Elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social, Relatório Único, Caixa Geral de Aposentações e ADSE quando aplicável.

*Técnico de informática* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a gestão dos sistemas de informação, assim como assegurar a sua adequada implementação:

a) Planear, propor e executar a estratégia de modernização tecnológica;

b) Planear e desenvolver projetos de infraestruturas tecnológicas, nomeadamente os sistemas de informação, de comunicação e demais suportes físicos;

c) Efetuar a instalação, configuração e manutenção dos sistemas de informação e da respetiva infraestrutura de suporte;

d) Definir a operacionalizar os sistemas de comunicações, compreendendo as redes telefónicas e de transmissão de dados;

e) Elaborar plano de segurança lógica e física dos sistemas de informação e equipamentos informáticos;

f) Assegurar a execução dos procedimentos de segurança e proteção dos sistemas de informação;

g) Definir implementar normas e mecanismos de salvaguarda e recuperação de informação, sobretudo backups regulares de base de dados;

h) Implementar regras e mecanismos de controlo de acessos às aplicações e base de dados;

- i) Elaborar instruções e normas de procedimento relativas à utilização de equipamentos e aplicações, confidencialidade, reserva e segurança da informação;
  - j) Delinear um plano de contingência para casos de desastre nos sistemas informáticos;
  - k) Promover a integração e a adequada parametrização das diferentes aplicações informáticas;
  - l) Gerir a manutenção corretiva e evolutiva dos sistemas aplicacionais;
  - m) Realizar testes periódicos aos sistemas de informação de modo a assegurar a fiabilidade e segurança da informação;
  - n) Criar rotinas de pesquisa e relatórios de acordo com as necessidades de informação dos utilizadores;
  - o) Apoiar as unidades organizacionais na utilização dos meios informáticos que tenham à sua disposição e assegurar o suporte técnico aos utilizadores finais;
  - p) Proceder a elaboração e acompanhamento de um plano de segurança de vigilância;
  - q) Implementar na GesLoures, o cumprimento da legislação em vigor relativa à proteção de dados, incluindo RGPD;
  - r) Garantir a proteção de dados individuais e a respetiva conformidade das aplicações informáticas e/ou outras bases de dados utilizadas pela GesLoures;
  - s) Elaborar manual de procedimentos relativamente à proteção de dados;
  - t) Gerir acessos dos trabalhadores às aplicações informáticas, às comunicações e aos computadores da rede informática e de comunicação da GesLoures;
  - u) Criar e atribuir acessos aos trabalhadores nas diversas ferramentas informáticas utilizadas pela GesLoures, nomeadamente, contas de correio eletrónico, acessos de aplicações, sistemas eletrónicos de assiduidade, entre outros;
  - v) Assegurar a adequada implementação e acompanhamento dos standards de qualidade;
  - w) Gerir a relação com os agentes internos e externos, em matéria de inovação tecnológica;
- Secretário(a) da administração* - É o(a) trabalhador(a) que presta apoio direto à administração no desempenho das suas competências:
- a) Assessoria técnica e administrativamente o diretor executivo/presidente e conselho da administração, designadamente nos domínios do secretariado, da articulação da agenda, da informação, entre outros;
  - b) Assegurar a articulação necessária entre os membros do conselho de administração;
  - c) Assegurar e organizar a agenda e os pedidos de audiência destinados à administração, nomeadamente a preparação de documentação de suporte, a solicitação de informação às demais unidades organizacionais e o controlo da execução das decisões tomadas;
  - d) Garantir a representação do diretor executivo/presidente e conselho de administração nos atos que este determinar;
  - e) Assegurar o registo permanente dos atos praticados pelo diretor executivo/presidente e conselho de administração ao abrigo da delegação de competências;
  - f) Elaborar, em articulação com as demais unidades organizacionais, informações e pareceres necessários à tomada de decisões, bem como a matérias a apreciar e debater nas reuniões do conselho de administração;
  - g) Organizar a documentação necessária, designadamente a preparação de um ficheiro e listagens, por assuntos, dos temas e trabalhos a tratar nas reuniões do conselho de administração, bem como assegurar posteriormente a sua tramitação administrativa;
  - h) Participar nas reuniões do conselho de administração e proceder a elaboração das respetivas atas;
  - i) Preparar a realização de entrevistas, reuniões, conferências de imprensa e outros acontecimentos em que o diretor executivo/presidente e conselho da administração deva participar;
  - j) Preparar, apoiar e orientar as reuniões e visitas às instalações da GesLoures;
  - k) Assegurar a publicação atempada no sítio de internet GesLoures de toda a documentação obrigatória;
  - l) Desempenhar outras tarefas que lhe sejam diretamente atribuídas pelo diretor executivo/presidente e conselho da administração;
  - m) Assegurar a gestão e operação do expediente geral, por meio da receção, registo e encaminhamento, através do sistema de gestão documental, para as respetivas unidades organizacionais e o envio e ofícios e outros documentos;
  - n) Assegurar o correto funcionamento do sistema de gestão documental;
  - o) Assegurar a gestão do expediente e da distribuição da documentação de caráter geral;
  - p) Executar tarefas inerentes à receção, classificação, registo, distribuição e expedição da correspondência, publicações e outros documentos internos;
  - q) Registrar, afixar, datar, publicitar, e endereçar avisos, editais, anúncios, posturas, regulamentos, ordens de serviço, circulares e despachos genéricos;

r) Assegurar o atendimento telefónico único, encaminhando as chamadas para as unidades organizacionais competentes;

s) Assegurar a gestão integrada do sistema de arquivo (corrente, intermédio e definitivo/histórico) necessário as atividades da GesLoures, e a articulação dos existentes em cada unidade organizacional com o geral;

t) Assegurar o tratamento das requisições e devoluções dos documentos solicitados por outras unidades organizacionais.

*Técnico desportivo* - É o(a) trabalhador(a) que planeia, organiza, executa e avalia o processo de ensino/aprendizagem segundo as normas metodológicas, éticas e deontológicas que regem a função docente na empresa.

*Técnico de marketing e comunicação* - É o(a) trabalhador(a) que atua nas diversas áreas da comunicação, pondo em prática as decisões da administração, nomeadamente na elaboração dos planos de comunicação, e desenvolve ações com o intuito de promover a imagem para o exterior da instituição na qual está inserido.

*Trabalhador de apoio* - É o(a) trabalhador(a) que exerce funções de natureza executora, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variáveis:

a) Executa as tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico ou incluir tarefas administrativas de complexidade reduzida;

b) Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;

c) Garantir as condições higiénicas sanitárias das instalações da GesLoures.

*Trabalhador(a) de limpeza* - É o(a) trabalhador(a) que executa o serviço de limpeza das instalações administrativas e das instalações gerais da empresa.

*Técnico(a) superior* - É o(a) trabalhador(a) com licenciatura ou grau superior e com responsabilidade de gestão de serviços, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

a) Desempenha funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica/científica, que fundamentam e preparam a decisão;

b) Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas suas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

d) Previne situações de risco, socorre utentes em risco de afogamento e presta os primeiros socorros;

e) É responsável por treinar-se por forma a manter-se em boas condições físicas;

f) Cooperar com os demais trabalhadores na preparação das instalações e equipamentos para o seu normal funcionamento.

## ANEXO II

### Condições específicas de admissão

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores são definidas no Código de Trabalho (CT) e na legislação aplicável.

2- As habilitações literárias e profissionais são as seguintes:

a) Trabalhadores administrativos(as) - Devem possuir o 12.º ano de escolaridade;

b) Cargos e funções que exijam especialização técnica - Os candidatos devem possuir curso ou frequência do curso adequado;

c) Restantes trabalhadores(as) - As habilitações mínimas obrigatórias, tendo em conta a idade do candidato.

3- Todos os trabalhadores - Desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional - Podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

4- As funções dirigentes passam a ser providas por nomeação, podendo o dirigente ser colocado num dos primeiros níveis remuneratórios da respetiva carreira.

5- Os dirigentes devem ser recrutados entre os trabalhadores da empresa, com pelo menos (3) três anos de antiguidade; não obstante, caso seja aberto procedimento concursal interno e o mesmo fique deserto, poderá o conselho de administração recrutar para essas funções indivíduos externos à empresa.

### Disposições transitórias

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou outras regalias, de caráter regular ou permanente, que estejam a ser praticados.

2- Com a entrada em vigor do presente AE, também as funções correspondentes às carreiras de coordenador técnico, secretário da administração e chefe de serviços passarão a ser preenchidas por nomeação, mantendo-se no entanto todo o estatuto decorrente da respetiva carreira, para todos os efeitos previstos na lei e no presente AE, para os atuais titulares das mesmas.

3- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem na categoria de topo da respetiva carreira mantém o direito à atribuição de diuturnidades, sem prejuízo do direito à progressão fixado na clausula 16.<sup>a</sup>

4- O presente AE substitui a convenção coletiva existente, com publicação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### ANEXO III

#### Carreiras gerais dos trabalhadores

1- Técnicos desportivos - As condições de acesso dos técnicos desportivos para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 1.º nível ascendem ao 2.º nível automaticamente;

b) Os técnicos desportivos com dois anos de permanência no 2.º nível ascendem ao 3.º nível automaticamente;

c) Os técnicos desportivos com quatro anos de permanência no 3.º nível ascendem automaticamente ao 4.º nível;

d) Os técnicos desportivos com quatro anos de permanência no 4.º nível ascendem ao 5.º nível automaticamente;

e) Os técnicos desportivos com quatro anos de permanência no 5.º nível ascendem ao 6.º nível automaticamente.

2- Técnicos superiores - As condições de acesso dos técnicos(as) superiores para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico(a) superior de nível III, quando completarem (2) dois anos de permanência na categoria ascenderão a técnico superior de nível II;

b) Os trabalhadores classificados na categoria profissional de técnico superior de nível II, quando completarem (4) quatro anos de permanência na categoria ascenderão a técnico superior de nível I;

3- As carreiras de técnico(a) de informática, secretário(a) da administração, técnico(a) administrativo e técnico(a) de *marketing* e comunicação desenvolvem-se pelos níveis constantes da tabela com acesso automático ao fim de (4) quatro anos de permanência no nível anterior.

4- Assistentes administrativos - As condições de acesso dos assistentes administrativos para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os trabalhadores classificados com a categoria profissional de assistente administrativa até (1) um ano logo completo (1) um ano de permanência na categoria ascenderão a assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>;

b) Os assistentes administrativos de 3.<sup>a</sup> quando completarem (3) três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 2.<sup>a</sup>;

c) Os assistentes administrativos de 2.<sup>a</sup> logo que completarem (3) três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de assistente administrativo de 1.<sup>a</sup>

5- Motoristas - As condições de acesso dos motoristas para progressão na carreira são as seguintes:

a) Os motoristas até (3) três anos quando completarem (3) três anos de permanência na categoria ascenderão à categoria profissional de motorista de (3) três a (6) seis anos;

b) Os motoristas de (3) três a (6) seis anos quando completarem três anos de permanência na categoria profissional de motorista de mais de (6) seis anos.

6- As carreiras dos trabalhadores com as categorias de encarregado, nadador salvador e trabalhador de limpeza desenvolvem-se pelos níveis de menos (3) anos e de mais de (3) três anos com acesso automático ao fim de (3) três anos de permanência no nível de menos de (3) três anos.

7- A carreira dos trabalhadores com a categoria de trabalhador de apoio desenvolve-se pelos níveis de trabalhador de apoio dos 2.º e 1.º níveis:

a) Os trabalhadores de apoio ao fim de (3) três anos de permanência no 2.º nível são automaticamente classificados em trabalhador de apoio do 1.º nível.

8- As categorias profissionais de diretor de departamento, coordenador técnico e chefe de serviço, são de nomeação direta da empresa, tendo em conta as qualificações profissionais e académicas necessárias à execução da respetiva função.

#### ANEXO IV

### **Progressão na carreira, pela aplicação da nova tabela salarial**

1- Todos os trabalhadores que se encontrem a progredir verticalmente na tabela salarial, continuam a progressão normal, contando o tempo para que a mesma ocorra.

2- Os trabalhadores que se encontrem no topo da progressão vertical da sua carreira, o tempo para a próxima progressão começa a contar a partir de 1 de janeiro de 2021.

Santo António dos Cavaleiros, 9 de novembro de 2023.

Pela GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Maria de Lurdes Gonçalves*, na qualidade de presidente do conselho da administração, ao abrigo dos estatutos da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.<sup>da</sup>

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

*Pedro Manuel Dias Salvado*, na qualidade de secretário nacional e mandatário.

*Fernando Augusto Melo Sousa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*José Augusto dos Santos*, na qualidade de mandatário.

### **Regulamento de sistema de avaliação de desempenho e progressão na carreira**

#### CAPÍTULO I

### **Estrutura e conteúdo da avaliação de desempenho**

#### Artigo 1.º

##### **(Objeto)**

1- O presente regulamento estabelece o sistema de avaliação do desempenho dos(as) trabalhadores(as) da GesLoures - Gestão de Equipamentos Sociais, integra-se EM, L.<sup>da</sup> e será doravante designado por SADPC.

2- O Sistema de Avaliação de Desempenho e Progressão na Carreira (SADPC) integra-se no ciclo anual de gestão e visa contribuir para a melhoria do desempenho da empresa e do serviço público que presta, para a coe-rência e harmonia da ação dos serviços, para a promoção da motivação profissional e para o desenvolvimento de competências dos(as) trabalhadores(as) da empresa.

#### Artigo 2.º

##### **(Definições)**

Para efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

a) «Objetivos», o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;

b) «Competências», o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador.

### Artigo 3.º

#### (Objetivos do processo)

1- São objetivos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Progressão na Carreira (SADPC):

- a) Mobilizar os(as) trabalhadores(as) em torno do cumprimento da missão da empresa e das orientações estratégicas definidas, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes;
- b) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em parâmetros claros, objetivos previamente estabelecidos e critérios de avaliação transparentes;
- c) Reconhecer o mérito e a excelência individuais, assegurando a diferenciação e valorização dos diversos níveis de desempenho;
- d) Promover a comunicação eficaz entre chefias e os(as) trabalhadores(as), bem como o trabalho em equipa e a cooperação entre serviços;
- e) Identificar necessidades de formação de forma objetiva o desenvolvimento profissional dos(as) trabalhadores(as).

### Artigo 4.º

#### (Âmbito de aplicação)

1- O Sistema de Avaliação e Desempenho e Progressão na Carreira (SADPC), aplica-se a todos(as) trabalhadores(as) da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, L.<sup>da</sup>, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, desde que o respetivo contrato vigore por prazo superior a seis meses.

2- Constitui objeto de avaliação o desempenho que corresponda, em cada período de avaliação, a mais de (6) seis meses de efetiva prestação de serviço.

### Artigo 5.º

#### (Parâmetros de avaliação)

A avaliação do desempenho dos(as) trabalhadores(as) é anual e incide sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados», obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica e da empresa;
- b) «Competências», que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

### Artigo 6.º

#### (Objetivos)

1- O parâmetro «objetivos» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos são, designadamente:

- a) De produção de bens e atos ou prestação de serviços, visando o cabal e eficaz cumprimento do objeto social da empresa e das atribuições e competências delegadas pela câmara municipal;
- b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação dos utentes;
- c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;
- d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do(a) trabalhador(a).

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4- Anualmente são fixados entre três e cinco objetivos para cada trabalhador(a) que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no número 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho do(a) trabalhador(a).

## Artigo 7.º

**(Avaliação dos resultados obtidos)**

1- A avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir o parâmetro «resultados» é média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Embora com desempenho efetivo sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no número 3 do artigo anterior, em regra, é idêntica para todos(as) os(as) trabalhadores(as) neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador(a).

## Artigo 8.º

**(Competências comportamentais)**

1- O parâmetro relativo a «competências» assenta em (5) cinco competências previamente escolhidas para cada trabalhador(a).

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as constantes do anexo I, sendo que as duas competências gerais integram sempre o objetivo da avaliação.

3- A ponderação de cada competência é fixada em 10 % ou múltiplos, com o limite de 40 %.

## Artigo 9.º

**(Avaliação das competências)**

1- A avaliação de cada competência é expressa em cinco níveis:

- a) «Competências muitíssimo frequente», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência bastante frequente», a que corresponde uma pontuação de 4;
- c) «Competência medianamente frequente», a que corresponde uma pontuação de 3;
- d) «Competência pouco frequente», a que corresponde uma pontuação de 2;
- e) «Competência raramente frequente», a que corresponde uma pontuação de 1;

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «competências» é a ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador(a).

## Artigo 10.º

**(Avaliação final)**

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- As ponderações dos parâmetros «resultados» e «competências» constam em anexo II.

3- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho «excelente», correspondendo a uma avaliação final entre 4,5 e 5;
- b) Desempenho «relevante», correspondendo a uma avaliação final de 4,0 e 4,499;
- c) Desempenho «adequado», correspondendo a uma avaliação final de 2,0 e 3,999;
- d) Desempenho «inadequado», correspondendo a uma avaliação final de 1 e 1,999.

4- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às milésimas.

## Artigo 11.º

**(Desempenho de excelente)**

A atribuição da menção qualitativa de desempenho «excelente» é objeto de apreciação e validação pelo conselho de administração e implica uma fundamentação escrita que evidencie os fatores que contribuíram para o resultado final, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

## Artigo 12.º

**(Efeitos da avaliação)**

A avaliação do desempenho tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto e dos processos a ele associados.

## Artigo 13.º

**(Menção de inadequado)**

A atribuição da menção qualitativa de desempenho «inadequado» é objeto de apreciação e validação pelo conselho de administração e deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação adequadas à melhoria do desempenho do(a) trabalhador(a);
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do(a) trabalhador(a).

## CAPÍTULO II

**Competência para avaliar e homologar**

## Artigo 14.º

**(Intervenientes no processo de avaliação)**

Intervém no processo de avaliação do desempenho:

- a) Os(as) avaliados(as);
- b) Os(as) avaliadores(as);
- c) E o conselho de administração.

## Artigo 15.º

**(Avaliadores)**

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico em que o trabalhador(a) se encontra organicamente integrado e que reúna, no mínimo, seis (6) meses de contato funcional.

2- Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior, é avaliador um outro diretor/coordenador que reúna essas condições.

3- Compete ao avaliador:

- a) Definir os objetivos dos seus trabalhadores(as) diretos de acordo com os objetivos fixados para o serviço;
- b) Acompanhar o desempenho dos(as) trabalhadores(as), verificando o cumprimento dos objetivos definidos e introduzindo correções aos desvios se necessário for;
- c) Avaliar anualmente os seus trabalhadores(as) diretos, cumprindo o calendário de avaliação;
- d) Assegurar a correta aplicação do processo de avaliação do desempenho de acordo com o SADPC e outras normas complementares, que venham a ser definidas;
- e) Ponderar as expectativas dos avaliados no processo de identificação das respetivas necessidades de formação e desenvolvimento;
- f) Contribuir para a harmonização e equilíbrio do sistema de avaliação e o estímulo do mérito;
- g) Promover e realizar a entrevista de apreciação anual do desempenho.

4- A avaliação prevista no número 2 pode ser substituída, por opção do avaliado, pela manutenção da avaliação obtida no ano anterior, quando esta tenha sido de «desempenho adequado».

#### Artigo 16.º

##### (Conselho de administração)

As competências do conselho de administração no processo de avaliação são as seguintes:

- a) Emitir diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SADPC;
- b) Esclarecer dúvidas que sejam colocadas na aplicação do sistema de avaliação;
- c) A decisão de casos omissos no presente regulamento;
- d) Decidir sobre as reclamações da avaliação apresentadas pelos(as) trabalhadores(as);
- e) Apreciar e validar as propostas de desempenho «excelente», bem como de «inadequado»;
- f) Proceder a homologação final de todas as avaliações.

### CAPÍTULO III

#### Processo de avaliação do desempenho

#### Artigo 17.º

##### (Avaliação)

1- A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores(as) que possuam, no ano civil anterior, mais de seis (6) meses de serviço efetivo prestado em contato funcional com o respetivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano.

2- O período de tempo mencionado no número anterior não se aplica aos trabalhadores que se encontrem em gozo de licença de parentalidade, baixa por acidente de trabalho e doentes oncológicos.

#### Artigo 18.º

##### (Periódidade)

A avaliação do desempenho é anual e o respetivo processo terá lugar nos meses de janeiro a março.

#### Artigo 19.º

##### (Confidencialidade)

1- Todos os intervenientes no processo ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

2- O processo de avaliação do desempenho tem caráter confidencial, ficando os formulários de avaliação de cada trabalhador arquivados no respetivo processo individual;

3- Os resultados globais da avaliação são divulgados, salvaguardando a confidencialidade nominal das avaliações.

4- Compete à chefia responsável pela área dos recursos humanos elaborar um relatório anual síntese sobre a avaliação SADPC.

#### Artigo 20.º

##### (Fases do processo)

1- O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

- a) Definição de objetivos e de competências a avaliar, e respetivas ponderações;
- b) Acompanhamento regular do desempenho;
- c) Reunião da avaliação do desempenho;
- d) Apreciação de reclamações pelo conselho de administração;
- e) Homologação.

#### Artigo 21.º

##### (Definição de objetivos e competências)

1- Os objetivos e as competências a avaliar, e respetivas ponderações, são definidas em reunião entre avaliador e o avaliado, entre 15 de dezembro e 15 de janeiro.

2- Compete ao avaliador definir os objetivos as competências a avaliar, e respetivas ponderações.

## Artigo 22.º

### (Acompanhamento do desempenho)

O avaliador deve acompanhar com regularidade o desempenho do avaliado, realizando, se necessário, uma reunião intercalar de avaliação, entre maio e outubro, na qual são analisados o desempenho do avaliado e as perspetivas de avaliação de desempenho.

## Artigo 23.º

### (Reunião da avaliação do desempenho)

1- A avaliação formal do desempenho é efetuada em reunião conjunta entre avaliador e o avaliado a realizar durante o mês de janeiro, a fim de procederem a uma apreciação conjunta do cumprimento dos objetivos fixados e das competências.

2- A classificação do desempenho nas diferentes componentes deverá ser consensual, prevalecendo a opinião do avaliador em caso de divergência de opinião.

3- Na reunião de avaliação de desempenho são também identificadas as necessidades de formação e de desenvolvimento profissional do avaliado.

4- A classificação apurada nesta fase ainda não é definida, podendo ser sujeita a reclamação por parte do avaliado para o conselho de administração, e fica sempre sujeita à homologação final por parte deste órgão.

## Artigo 24.º

### (Apreciação de reclamações pelo conselho de administração)

1- O avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer, no prazo de 10 dias úteis, ao presidente do conselho de administração que o seu processo seja submetido a apreciação daquele órgão, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2- O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- A apreciação do conselho de administração é realizada no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada, podendo envolver uma audição do avaliador e do avaliado.

## Artigo 25.º

### (Homologação)

1- A homologação das avaliações de desempenho deve ocorrer até ao dia 31 de março, após o que serão consideradas definitivas e comunicadas como tal aos avaliados.

2- A responsabilidade pela homologação da avaliação é do conselho de administração.

## CAPÍTULO IV

### Efeitos da avaliação do desempenho na progressão de carreira

## Artigo 26.º

### (Definição)

Nos termos da clausula 16.<sup>a</sup> do acordo da empresa (AE), considera-se progressão o acesso ou passagem de um trabalhador a um escalão remuneratório superior dentro da mesma carreira.

## Artigo 27.º

### (Progressão)

1- A progressão para posição remuneratória ou nível salarial seguinte no caso do trabalhador ter atingido o topo da carreira/categoria, ocorrem quando o somatório das avaliações anuais atinge os 10 pontos.

2- A expressão quantitativa da avaliação do desempenho para efeitos de progressão na carreira e mudança de escalão remuneratório terá em cada ano a seguinte correspondência em termos de atribuição de pontos:

- a) Avaliação de desempenho «excelente» - 5 pontos;
- b) Avaliação de desempenho «relevante» - 4 pontos;
- c) Avaliação de desempenho «adequado» - 3 pontos;

d) Avaliação de desempenho «inadequado» - 0 pontos.

3- A título excecional, e para efeitos de progressão na carreira, no momento da entrada em vigor do presente regulamento é considerado um fator de ponderabilidade da antiguidade do trabalhador na empresa, com efeitos a 31 de dezembro de 2023, de 0,5 pontos por cada ano de trabalho prestado.

4- Com a mudança de escalão reinicia-se a contagem para efeitos de progressão para o escalão remuneratório seguinte, mantendo-se os pontos que excedam os necessários para a progressão ocorrida.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 28.º

(Entrada em vigor)

O presente regulamento entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na página eletrónica da GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, L.<sup>da</sup> e aplica-se já no ano civil de 2024.

Santo António dos Cavaleiros, 9 de novembro de 2023.

## ANEXO I

### Competências gerais

Competências	Espírito de equipa
Indicadores comportamentais	Colaborar e trabalhar em grupo, estabelecendo e mantendo relações cordiais com os superiores hierárquicos e colegas, apoiando a equipa de modo a alcançar soluções eficazes que beneficiem todas as partes envolvidas, cooperando com os outros para atingir um objetivo comum, partilhando ideias ou informações demonstrando empatia e respeito pelos outros e mantendo um contato afável, de modo a evitar eventuais conflitos e assegurar um bom ambiente na empresa.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.
Competências	Ética profissional
Indicadores comportamentais	Agir de acordo com as regras de conduta e procedimentos instituídos, designadamente em matéria de assiduidade, pontualidade e não interrupção da jornada de trabalho, respeitando os princípios e valores deontológicos inerentes à sua função específica e à atividade da empresa, bem como as normas internas instituídas.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; Muitíssimo frequente - 5.

### Competências específicas

Competências	Alinhamento organizacional
Indicadores comportamentais	Demonstrar preocupação com o impacto das suas ações e decisões para a empresa, bem como a respetiva contribuição para os objetivos comuns, defendendo a missão e os valores organizacionais e criando um ambiente recetivo e integrador de normas e procedimentos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.
Competências	Orientação para o utente
Indicadores comportamentais	Desenvolver um conjunto de ações e comportamentos com vista ao estabelecimento de uma relação positiva e assertiva com os utentes, demonstrando compreensão e sensibilidade na resolução das necessidades, dúvidas ou problemas que por estes lhes sejam colocados.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.
Competências	Liderança
Indicadores comportamentais	Desenvolver e aplicar estratégias e estilos pessoais eficazes para influenciar e orientar os outros, fomentando um clima de confiança, responsabilizando e estabelecendo padrões de desempenho exigentes e levando ao cumprimento dos objetivos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.
Competências	Desenvolvimento dos trabalhadores
Indicadores comportamentais	Contribuir para melhorar as capacidades e aumentar o nível de conhecimento dos membros da sua equipa, proporcionando feedback construtivo sobre o seu desempenho, novas oportunidades e experiências de desenvolvimento.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.
Competências	Planeamento e organização
Indicadores comportamentais	Estabelecer sequencialmente um conjunto de ações, identificando prioridades e efetuando a correta distribuição dos recursos, de forma clara e atempada, de modo a gerir eficazmente as atividades e a concretizar os objetivos e planos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.
Competências	Avaliação e controlo
Indicadores comportamentais	Estabelecer métodos para a verificação da realização de objetivos e metas, quer a nível individual, quer da equipa de trabalho, a fim de tomar as devidas medidas corretivas quando os resultados estão aquém dos padrões de qualidade estabelecidos.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.

### Competências técnicas

Competências	Conhecimento especializado
Indicadores comportamentais	Evidenciar um conhecimento detalhado de suporte à função, dando uma imagem de competência profissional através das ações e resposta às questões profissionais que lhe são colocadas e da aplicação desse « <i>know how</i> » ao desempenho das suas tarefas.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.
Competências	Análise informação/resolução de problemas
Indicadores comportamentais	Demonstrar facilidade em relacionar e interpretar os diversos competentes de uma situação, identificando as causas, detetando eventuais lacunas existentes e apresentando soluções ajustadas aos problemas.
Avaliação	Raramente exibida - 1; Pouco frequente - 2; Frequente - 3; Bastante frequente - 4; MUITÍSSIMO frequente - 5.

### ANEXO II

Grupos profissional	Objetivos	Competências
Ponderações	%	%
Coordenadores	60	40
Técnicos desportivos Nadador salvador	60	40
Chefes de serviço	60	40
Técnicos superiores Técnicos informática Técnicos comunicação	60	40
Secretário(a) administração Técnicos administrativos Assistentes administrativos	60	40
Encarregados Trabalhadores de apoio Trabalhadores(as) da limpeza Motorista	40	60

### ANEXO III

Grupos profissionais	Carreiras incluídas
Coordenadores	Coordenadores
Técnicos desportivos	Técnicos desportivos Nadadores salvadores
Chefes de serviço	Chefes de serviço
Técnicos superiores Técnicos administrativos	Técnicos informática Técnicos comunicação Secretária(o) administração

Administrativos	Técnicos administrativos Assistentes administrativos
Operacionais	Encarregados Trabalhadores de apoio Trabalhadores(as) da limpeza Motorista

Depositado em 27 de novembro de 2023, a fl. 49 do livro n.º 13, com o n.º 347/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a DS Smith Paper Viana, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- Entre a DS Smith Paper Viana, SA, com atividade de produção e comercialização de papéis Industriais, com sede e instalações fabris em Deocriste, Viana do Castelo, e as organizações sindicais outorgantes, representativas de trabalhadores ao seu serviço, é celebrada a revisão das cláusulas 61.<sup>a</sup>, 62.<sup>a</sup>, 63.<sup>a</sup>, 65.<sup>a</sup>, 71.<sup>a</sup>, 73.<sup>a</sup>, 85.<sup>a</sup> e 87.<sup>a</sup> anexo II, números 12 e 13 e o anexo IV, mantendo-se consolidada a restante matéria publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2002, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2003, n.º 36, de 29 de setembro de 2009, e n.º 27, de 22 de julho de 2022, que não foi objeto de alteração.

2- O presente AE aplica-se aos 342 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4- A denúncia pode ser efetuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respetiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5- Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6- Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso de 30 dias imediatos contados a partir da receção daquela.

8- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceita.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número 8.

10- O presente acordo integra as tabelas salariais e os valores para as cláusulas de expressão pecuniária, atualizados nos termos do número 3 desta cláusula, e que produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

## CAPÍTULO II

### **Preenchimento de postos de trabalho**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de postos de trabalho**

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Admissões**

- 1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas neste acordo e na regulamentação interna da empresa.
- 2- Toda e qualquer admissão será precedida de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.
- 3- No ato de admissão, a empresa fornecerá ao trabalhador cópias do presente acordo e dos regulamentos internos da empresa.
- 4- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

- 1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e, salvo acordo em contrário, tem a seguinte duração:
  - a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
  - e) 240 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Contratos a termo**

A empresa poderá celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

- 1- As funções de direção serão exercidas por trabalhadores da empresa em regime de comissão de serviço nos termos da legislação aplicável, sem prejuízo das situações existentes.
- 2- A empresa definirá condições especiais de progressão profissional decorrentes do exercício de funções com mérito em regime de comissão de serviço.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Reconversões**

- 1- A empresa diligenciará reverter para função compatível com as suas capacidades os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.
- 2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a remuneração base estabelecida para a nova categoria, sem prejuízo do número seguinte.
- 3- Da reconversão não poderá resultar baixa de remuneração base do trabalhador reconvertido, remuneração que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à remuneração correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

- a) 75 % da diferença entre a remuneração correspondente à categoria para que foi reconvertido e a remuneração correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;
- b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;
- e) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;
- d) Absorção total na quarta revisão salarial.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Promoções

- 1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador para uma categoria ou nível superior ou a sua mudança, a título definitivo, para outra função de nível mais elevado.
- 2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido neste acordo de empresa, nomeadamente no anexo II, condições específicas e princípios gerais sobre carreiras profissionais.
- 3- No caso em que para preenchimento de um posto de trabalho se realiza um concurso, será dada preferência aos trabalhadores da empresa que se apresentem ao mesmo, tendo-se em conta as habilitações escolares e profissionais, a experiência e a antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Reestruturação de serviços

Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência a eliminação de postos de trabalho, a empresa assegurará aos seus trabalhadores, de harmonia com as possibilidades físicas e intelectuais de cada um, que transitem para novas funções, de preferência compatíveis com a sua profissão, toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Diminuídos físicos

A admissão, a promoção e o acesso dos trabalhadores diminuídos físicos processar-se-ão nos mesmos termos dos restantes trabalhadores, desde que se trate de atividades que possam ser por eles desempenhadas e possuam as habilitações e condições exigidas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

- 1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu serviço condições de formação e de valorização profissional no âmbito da profissão que exercem na empresa.
- 2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de ações de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo da retribuição, submetendo-se os trabalhadores a todas as disposições deste acordo.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- e) Não exigir dos trabalhadores o exercício de funções diferentes das que são próprias da sua profissão, salvo o estabelecido neste acordo e na lei, ou sejam incompatíveis com as respetivas normas deontológicas ou ilícitas;
- d) Proporcionar-lhes boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista moral como físico, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança e à prevenção de doenças profissionais;
- e) Indemnizar os trabalhadores ao seu serviço dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

- j)* Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- g)* Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- h)* Facilitar a consulta de processos individuais aos respetivos trabalhadores, sempre que estes o solicitem;
- i)* Cumprir a lei e este acordo relativamente à atividade sindical e às comissões de trabalhadores;
- j)* Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com essa avaliação;
- k)* Proceder à análise e qualificação de funções dos trabalhadores ao seu serviço, com efeitos, designadamente, numa política de enquadramento;
- l)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadros de pessoal

A empresa obriga-se a organizar, enviar e afixar os mapas de quadros de pessoal, nos termos da lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b)* Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas e para que foram contratados;
- e)* Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
- d)* Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
- e)* Observar e fazer observar os regulamentos internos e as determinações dos seus superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que tais determinações se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como observar e fazer observar as normas de higiene, segurança e medicina do trabalho;
- f)* Tratar com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, os restantes trabalhadores da empresa e demais pessoas e entidades que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- g)* Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- h)* Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes aos seus métodos de produção e negócio;
- i)* Zelar pela boa conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;
- j)* Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, hem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b)* Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- e)* Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d)* Baixar a categoria dos trabalhadores e diminuir a retribuição, salvo o previsto na lei e no presente acordo;
- e)* Admitir trabalhadores exclusivamente remunerados através de comissões;
- f)* Transferir os trabalhadores para outro posto de trabalho se aqueles, justificadamente e por escrito, não derem o seu acordo;
- g)* Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h)* 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;
- i)* Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;

- J) Despedir e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- k) Fazer *lock-out*, nos termos da lei.

## CAPÍTULO IV

### Exercício da atividade sindical na empresa

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A atividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) AGT (assembleia geral de trabalhadores) - O conjunto de todos os trabalhadores da empresa;
- b) CS (comissão sindical) - A organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa;
- c) CI (comissão intersindical) - A organização dos delegados das comissões sindicais da empresa;
- d) SS (secção sindical) - O conjunto de trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou 50 trabalhadores da empresa, pela comissão sindical (CS), pela comissão intersindical (CI), ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respetivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as CS ou CI têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;
- b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projeto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;
- d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a Segurança Social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Direitos e garantias dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvidos a CI, a CS ou os delegados sindicais.

3- Os delegados sindicais têm o direito de circular livremente em todas as dependências da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança da empresa.

4- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de seis horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de dez horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Número de delegados sindicais**

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado, por estabelecimento da forma seguinte:

a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;

b) 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;

c) 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;

d) 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis;

e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de receção, da qual será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Reuniões**

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para o efeito, sempre que ur a ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Instalado das comissões**

1- Havendo mais de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Havendo menos de 100 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais**

1 - Cada membro da direção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dias úteis imediatos ao 1.º dia em que faltarem.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respetivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito à greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito.

## CAPÍTULO V

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Período de trabalho**

1- O período de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- O período de trabalho diário é de oito horas.

3- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que não sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, com a exceção prevista na cláusula 30.<sup>a</sup> (Turnos).

4- A interrupção prevista no número anterior pode ser fixada até um mínimo de trinta minutos, por acordo entre a empresa e os representantes dos trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

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

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de horário de trabalho**

Para os efeitos deste acordo de empresa, entende-se por:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

e) Horário de turnos rotativos - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) Regime de laboração contínua - Aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- Deverão ser organizados turnos rotativos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse o período de trabalho diário.

2- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita terão direito a um intervalo no período de trabalho diário, nos termos previstos nos números 3 e 4 da cláusula 27.<sup>a</sup>

3- O horário de trabalho de laboração contínua é anual e corresponde à média de trinta e nove horas de trabalho semanal.

4- Os horários de trabalho de laboração contínua serão elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso, e com integração de 15 dias de férias por trabalhador no período de maio a setembro.

5- Nos meses de férias (maio/setembro), nos horários de laboração contínua, registam-se três períodos de cinco dias consecutivos de trabalho: dois, das 8h00 às 16h00, e três, das 16h00 às 24h00, verificando-se que a transição do 2.º para o 3.º dia não se considera folga, mas sim um intervalo de vinte e quatro horas (saída às 16h00 de um dia e entrada às 16h00 do dia seguinte).

6- O trabalhador em regime de horário de laboração contínua poderá ser mudado de turno (equipa), sem prejuízo do gozo das férias no período que, por pré-marcação, lhe estaria destinado na duração do ciclo da escala horária. A mudança de turno (equipa) só se poderá efetuar após um período de descanso nunca inferior a vinte e quatro horas, só podendo ter lugar por motivos fundamentados em razões de ordem técnica ou estrutural.

7- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua que devam permanecer nos seus postos de trabalho tomarão as suas refeições no local de trabalho, em local apropriado para o efeito. Disporão de trinta minutos para a refeição, que são considerados, para todos os efeitos, como tempo de trabalho. A refeição será fornecida pela empresa nas condições previstas na cláusula 73.<sup>a</sup>

8- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou se, à data da entrada em vigor do presente acordo, já se encontrar em regime de turnos. Sempre que um trabalhador permaneça mais de três anos sem trabalhar nesse regime, terá de dar, de novo, o seu acordo para prestar trabalho por turnos.

9- Quando um trabalhador regressar de um período de ausência, motivado por doença ou acidente de trabalho, retomar o turno que lhe competiria, como se a ausência não se tivesse verificado.

10- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de trabalhar por turnos passará imediatamente a horário normal.

11- A solicitação do interessado, a partir dos 55 anos de idade, a empresa estudará a possibilidade de saída da laboração contínua para outro horário.

12- Os trabalhadores que passem para o regime de horário normal ou de dois turnos mantêm o subsídio de turno que vinham auferindo, que irá sendo absorvido pelos subsequentes aumentos salariais, não podendo, cada redução, ser inferior a 30 % do valor de cada aumento salarial. No caso de o trabalhador ter estado menos de um ano em turnos, perderá, automaticamente após a saída dos turnos, o subsídio de turno. No caso de o trabalhador ter estado entre um e dois anos em turnos, mantém o subsídio de turno que vinha auferindo, o qual vai sendo absorvido, de forma proporcional, nos seis meses seguintes à saída dos turnos.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efetuadas por iniciativa e no interesse direto dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa.

3- As trocas de turnos não poderão determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

- b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;
- c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar, ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efetuar a «destroca» nos 30 dias subsequentes, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja recuperado neste prazo.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turno devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral, desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas fêrias, faltas ou impedimentos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1- A empresa instituirá um sistema de prevenção, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, de modo a poder acorrer às instalações a que pertence, em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem o seu acordo por escrito, com exceção dos trabalhadores que, à data da assinatura do presente acordo, estejam a praticar esse regime, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar periodicamente.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deverá restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afetem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procederá ao registo da anomalia verificada, bem como da atuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronunciará de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de fêrias e no subsídio de Natal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

2- Considera-se igualmente como noturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno noturno.

3- Para efeitos do número anterior, considera-se noturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 36.<sup>a</sup> e 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, haverá direito a descansar:

a) Durante o primeiro período do dia de trabalho imediato se entre as 22h00 e as 7h00 for prestado um mínimo de três a seis horas de trabalho suplementar;

b) Durante ambos os períodos de trabalho imediato se entre as 22h00 e as 7h00 forem prestadas seis ou mais horas de trabalho suplementar.

2- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço doze horas após ter concluído a prestação de trabalho suplementar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

2- Os trabalhadores têm direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

a) Fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço, jantar ou ceia, nas condições previstas na cláusula 73.<sup>a</sup>;

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,24 €;

e) Pagamento de refeição pelo valor das ajudas de custo em vigor na empresa, em caso de deslocação em serviço.

4- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

a) Pequeno-almoço - Das 7h00 às 9h00;

b) Almoço - Das 12h00 às 14h00;

e) Jantar - Das 19h00 às 21h00;

d) Ceia - Das 24h00 às 2h00.

5- Será concedido um intervalo para tomar a refeição, o qual, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos casos em que o período previsível de trabalho suplementar ultrapasse ambos os limites definidos no número anterior. Nos casos em que o início e o termo previsíveis do período de trabalho suplementar coincidam, respetivamente, com o primeiro ou o último dos limites previstos no número anterior, não será concedido qualquer intervalo para refeição, sendo apenas paga esta de acordo com o disposto no número 3.

6- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de uma refeição nos casos de prestação de quatro horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

7- A empresa fica obrigada a fornecer ou a assegurar transporte:

a) Sempre que o trabalhador seja solicitado a prestar trabalho suplementar em todos os casos que não sejam de prolongamento do período normal de trabalho;

b) Sempre que, nos casos de trabalho suplementar em prolongamento do período normal de trabalho, o trabalhador não disponha do seu transporte habitual.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar que não sejam de antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho o tempo gasto no transporte será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2- O descanso compensatório previsto no número anterior será concedido até 30 dias após o descanso semanal não gozado pelo trabalhador.

3- O período de descanso compensatório a que se referem os números precedentes será de um dia completo no caso de ter sido prestado um mínimo de duas horas de trabalho e de meio dia no caso contrário.

4- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou de feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

5- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos casos de prestação de quatro horas consecutivas de trabalho suplementar.

6- O tempo gasto nos transportes será pago como trabalho em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em tempo parcial**

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial terão direito às prestações complementares da sua remuneração base, designadamente diuturnidades, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho praticado na empresa para os restantes trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, sem prejuízo de condições eventualmente mais favoráveis já estabelecidas em contrato individual.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo nos casos previstos no número 2.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respetiva escala.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Feridos**

1- Serão observados os seguintes feriados:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 20 de agosto (feriado municipal);
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa e em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

3- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores.

4- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços poderão optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de remuneração correspondente a um dia de salário normal, na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado, sem direito a folga.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 1.º trimestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 66 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 6 dias úteis.

3- Quando o início da prestação do trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- As férias devem ser gozadas em dias consecutivos.

2- É permitida, com o acordo do trabalhador, a marcação do período de férias num máximo de três períodos interpolados, devendo ser garantido que um deles tenha a duração mínima efetiva de 10 dias úteis consecutivos.

3- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

4- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas em que pretendem o gozo destas.

5- Quando as férias que o trabalhador pretenda gozar se situem entre 1 de janeiro e 30 de abril, consideram-se marcadas por acordo se no prazo de 15 dias a contar da apresentação do boletim de férias nos termos do número anterior a empresa não se manifestar em contrário.

6- Quanto às férias pretendidas fora do período indicado no número anterior, consideram-se marcadas também por acordo se até ao dia 31 de março de cada ano a empresa não se manifestar expressamente em contrário. Até 15 de abril a empresa elaborará e afixará o mapa de férias, que manterá afixado até 31 de outubro.

7- Na falta de acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

8- Na laboração contínua serão pré-marcados 15 dias de férias, por equipa, na respetiva escala horária nos meses de maio a setembro, com rotação anual das letras pelos meses de verão. Os restantes dias de férias são gozados em períodos a acordar entre o trabalhador e a hierarquia, sem prejuízo do direito ao gozo em dias consecutivos.

9- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

10- Para efeitos de processamento do subsídio de férias o trabalhador terá de confirmar à hierarquia e serviço de pessoal a data de entrada em férias, até ao dia 5 do mês anterior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no mesmo ano civil, não sendo permitido acumular férias de dois ou mais anos.

2- Terão, porém, direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar férias nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados ou residentes no estrangeiro.

3- As férias poderão ainda ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato:

a) Quando a regra estabelecida no número 1 causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo;

b) Quando, após a cessação do impedimento, o gozo do período de férias exceder o termo do ano civil, mas apenas na parte que o exceda.

4- Mediante acordo, os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, metade do período de férias do ano anterior com o período a gozar nesse ano.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Alteração ou interrupção do período de férias

1- Haverá lugar à alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputado, nos casos de doença, acidente ou serviço militar.

2- Se de qualquer dos factos previstos no número 1 resultar impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- Se, depois de marcado o período de férias, a empresa, por exigências imperiosas do seu funcionamento, o adiar ou interromper, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

4- A alteração e a interrupção das férias não poderão prejudicar o gozo seguido de 10 dias úteis consecutivos, no ano.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a empresa seja do facto informada. O gozo de férias prosseguirá após o fim da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou por boletim de baixa da ARS, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Férias e impedimentos prolongados**

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio equivalentes aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano no ano da cessação, bem como ao 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.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas. As faltas justificadas podem ser com ou sem retribuição.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas, nos termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, noras, genros, padrasto, madrasta e enteados, até cinco dias consecutivos;
- c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador até dois dias consecutivos;
- d) As motivadas por prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, nos termos da lei e deste acordo;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- g) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- h) As dadas por ocasião de nascimento de filhos, por cinco dias, no período de um mês contado desde a data do nascimento;
- i) As dadas por trabalhadores que prestam serviço em corpo de bombeiros voluntários ou de socorros a náufragos, pelo tempo necessário a acorrer ao sinistro ou acidente;
- j) As motivadas por doação de sangue a título gracioso, a gozar no dia da doação ou no dia imediato, até ao limite de um dia por cada período de três meses;
- k) As dadas até quarenta e oito horas em cada ano civil, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, não podendo ser utilizadas de cada vez em tempo superior ao respetivo período normal de trabalho diário. Independentemente do gozo, o crédito adquire-se ao ritmo de quatro horas por cada mês de efetivo trabalho, considerando-se para esse efeito o período de férias;
- l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- Não são autorizadas as faltas dadas ao abrigo da alínea k) do número 1 em antecipação ou no prolongamento de férias, feriados ou dias de descanso semanal, quando tenham duração superior a quatro horas.

3- No caso de trabalho em regime de turnos em que os feriados coincidam com dias normais de trabalho, não se aplica o disposto no número anterior, na parte respeitante a feriados.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Participação e justificação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As previstas na alínea d) do número 1 da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores, membros da direção das associações sindicais e delegados sindicais no exercício das suas funções, dentro do respetivo crédito de horas;

- b) As previstas na alínea f) do número 1 da cláusula 51.<sup>a</sup>, para além de dois dias em cada situação;
- c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social;
- d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, obrigando-se a empresa a manter vigente contrato de seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei e de forma a não existir qualquer diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

3- O previsto na alínea c) do número 2 desta cláusula não prejudica a aplicação de benefícios resultantes do seguro estabelecido na alínea b) do número 1 da cláusula 87.<sup>a</sup> deste acordo.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 51.<sup>a</sup>, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup>

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ao dia ou dias de falta.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 60.<sup>a</sup>

5- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia em falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

3- No caso de o trabalhador em causa estar abrangido pelo regime de pré-marcação de férias, o disposto no número 2 desta cláusula ficará, no respeitante ao período pré-marcado, dependente do acordo da empresa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se entretanto o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Licenças sem retribuição

A empresa poderá conceder, nos termos da lei, licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentadas.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Remuneração base

A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações base mínimas constantes do anexo III.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Tempo, local e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\frac{(\text{Remuneração base} + \text{diuturnidades} + \text{subsídios de turno} + \text{IHT}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Por cada três anos que perfaçam de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, será atribuída aos trabalhadores uma diuturnidade, até ao limite de seis.

2- A empresa reconhece e mantém os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente vigentes e reguladores desta matéria, que estabelecem um regime de aplicação de diuturnidades superior ao referido no número anterior.

3- O valor de cada diuturnidade é de 0,91 % da base de indexação calculada nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte de:

- a) 10,66 % da referida base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga fixa;
- b) 12,16 % da base de indexação, quando em regime de dois turnos de folga variável;
- c) 14,02 % da base de indexação, quando em regime de três turnos sem laboração contínua;
- d) 20,36 % da base de indexação, quando em regime de três turnos, com laboração contínua.

2- No regime de três turnos de laboração contínua ou no regime de dois turnos equiparáveis a laboração contínua, os trabalhadores abrangidos pelas condições constantes do número 7 da cláusula 30.<sup>a</sup>, aos valores do subsídio de turno referidos no número anterior acrescem, respetivamente, 8 % e 6 % da remuneração base individual.

3- Os trabalhadores de turnos de laboração contínua abrangidos pela pré-marcação de férias, nas condições do número 8 da cláusula 42.<sup>a</sup>, terão direito a uma importância mensal, também incluída nos subsídios de férias e de Natal, de 46,42 €.

4- Os subsídios de turno indicados no número 1 incluem a remuneração por trabalho noturno.

5- Os subsídios de turno indicados no número 1 e os acréscimos referidos nos números 2 e 3 serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

6- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Base de indexação

A fórmula de cálculo para apurar a base de indexação resulta da definição da média simples das remunerações dos níveis IV e V da tabela salarial média.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito, receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a empresa pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho no ano da cessação.

5- No caso de licença sem retribuição ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestado durante o ano a que respeita o subsídio. Excetuam-se ao disposto neste número os casos de licença por parto, nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, casos em que não produzirão qualquer redução ao valor do subsídio.

6- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

7- Considera-se mês completo de serviço para os efeitos desta cláusula qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Subsídio de bombeiro

Os trabalhadores que integram e enquanto integrarem a brigada de incêndios (BI) receberão mensalmente os subsídios seguintes:

- Responsável pelo comando da equipa ..... 44,26 €;
- Restantes elementos ..... 29,51 €.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho noturno

A remuneração do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 75 % para as horas diurnas;
- b) 125 % para as horas noturnas.

2- A remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$R(tdf) = Rh \times T(tdf) \times 3$$

sendo:

$R(tdf)$  = Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado;

$Rh$  = Retribuição horária calculada nos termos da cláusula 60.<sup>a</sup>;

$T(tdf)$  = Tempo de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exercerem funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 57,89 €.

2- Não têm direito ao abono para falhas os trabalhadores que, nos termos do número 1, movimentem verba inferior a 406,39 € mensais em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, com categoria ou nível superior, passará a receber, enquanto durar a substituição, o correspondente à remuneração base da função desempenhada.

2- Se a substituição se mantiver por um período superior a 90 dias seguidos ou 120 dias interpolados, no prazo de 18 meses a contar do primeiro dia da substituição, será mantido o direito à remuneração de base quando, finda a substituição, o trabalhador regressar ao desempenho da sua antiga função.

3- Verificando-se o impedimento definitivo de regresso à sua função do trabalhador substituído, além do direito à remuneração de base, previsto no número 1, operar-se-á a reclassificação do trabalhador substituído para a categoria do trabalhador substituído.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio do mesmo montante, o qual será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco dias úteis ou quatro se estiver integrado em turnos de laboração contínua e o confirme nos termos do número 10 da cláusula 42.<sup>a</sup>

3- Para os efeitos desta cláusula, o número de dias úteis previstos no número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> corresponde a um mês de retribuição mensal.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Retribuição da prevenção

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) 1,47 € por cada hora que esteja de prevenção segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa;

b) A determinação das horas de prevenção, para o efeito de atribuição do subsídio referido na alínea anterior, resulta do somatório das horas correspondentes ao período de duração da escala de prevenção, deduzidas das horas do horário de trabalho, intervalo de refeição e horas prestadas ou pagas de trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso, que integrem o período de escala;

d) Uma folga de compensação por cada período em regime de prevenção que inclua o sábado e o domingo, ainda que sem prestação efetiva de trabalho, a gozar nos termos do número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Prémio de chamada

1- O trabalhador que seja chamado a prestar serviço na fábrica ou em qualquer outro local durante o seu período de descanso diário ou em dia de descanso semanal ou feriado e não faça parte de equipa de prevenção ou, fazendo, não esteja escalado tem direito a receber:

a) Prémio de chamada, no valor de uma hora de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique;

b) Pagamento do trabalho efetivamente prestado, com a garantia mínima da retribuição de duas horas de trabalho normal, com o acréscimo previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, conforme o período em que a chamada se verifique.

2- O prémio de chamada não será devido nos casos em que o trabalhador seja avisado com um mínimo de doze horas de antecedência.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por dia de trabalho prestado, nos locais de atividade onde for possível a sua confeção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 11,82 €, por cada dia de trabalho prestado.

4- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta ou ao subsídio respetivo.

5- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro horas entre as 0h00 e as 8h00.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1- A empresa obriga-se a fornecer transporte gratuito a todos os trabalhadores ao seu serviço de e para o respetivo local de trabalho, no início e termo do respetivo período normal de trabalho diário, até ao limite máximo de 20 km, por estrada, para cada lado, salvo regalias superiores já em vigor.

2- Nos casos em que o número de trabalhadores não justifique o fornecimento de transporte ou não seja possível à empresa fornecê-lo, será concedido um subsídio ao trabalhador igual ao custo da deslocação em transporte público. Este subsídio não é atribuído para distâncias inferiores a 1 km.

3- Quando os trabalhadores residam em locais não servidos por transportes públicos, ser-lhes-á atribuído um subsídio de valor equivalente àquele que é atribuído para igual distância, nos termos previstos nos números anteriores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- A empresa pagará todas as despesas suportadas pelos trabalhadores em deslocações ao seu serviço, mediante a apresentação, pelos trabalhadores, dos documentos comprovativos dos gastos efetuados.

2- Os trabalhadores que se desloquem ao serviço da empresa e que, com prévia autorização da empresa, utilizem viatura própria para o efeito, têm direito a  $0,26 \times P$  por quilómetro percorrido em serviço, em que  $P$  representa o preço da gasolina sem chumbo 95 ao tempo da deslocação.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição variável

1- Será atribuído pela empresa, trimestralmente, um prémio de resultados, tendo por referência mínima 2 % do resultado operacional auditado (EBIT) da empresa, de acordo com os critérios em vigor, a ser distribuído uniformemente pelos trabalhadores dos níveis III a VII do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III.

2- O prémio será processado conjuntamente com as retribuições do 1.º mês a seguir ao trimestre.

3- O prémio será afetado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor.

4- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações a esse normativo.

## CAPÍTULO IX

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar prescreve decorridos 60 dias sobre a data em que a alegada infração for do conhecimento do conselho de administração ou de quem for por este delegado para o exercício da ação disciplinar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- A ação disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- e) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- O procedimento disciplinar terá, em princípio, início com a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

3- Se pela pessoa competente para o exercício da ação disciplinar ou pelo instrutor do processo for entendido necessário para fundamentar a nota de culpa, poderá a ação disciplinar ser iniciada pela realização de um inquérito preliminar.

4- A notificação ao trabalhador arguido da nota de culpa suspende o prazo previsto no número 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, impedindo a caducidade da ação disciplinar.

5- A instauração do inquérito preliminar, nos termos do número 3 desta cláusula, suspende, igualmente, o prazo previsto no número 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>, desde que seja iniciado até 30 dias após a suspeita de existência de comportamento irregular e não decorram mais de 30 dias entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa ao trabalhador.

6- Depois de concluído o inquérito, o instrutor elaborará um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efetuadas e dos resultados obtidos.

7- Se o instrutor entender que os factos apurados não constituem infração disciplinar, que não foi o arguido o agente da infração ou que não haja lugar a sanção disciplinar em virtude de prescrição, ou outro motivo, referi-lo-á no seu relatório, propondo o arquivamento do processo.

8- Se o processo houver de prosseguir, será enviada nota de culpa ao presumível infrator com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, bem como das disposições legais ou contratuais indiciariamente violadas.

9- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, a sua intenção de proceder ao despedimento.

10- O arguido tem o direito de ser esclarecido, no ato de entrega da nota de culpa, de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e requerer quaisquer outras diligências probatórias.

11- A nota de culpa será remetida através de carta registada com aviso de receção ou entregue pessoalmente contra recibo.

12- Será ainda enviada cópia da nota de culpa à comissão de trabalhadores e ao respetivo sindicato, no caso de o presumível infrator ser representante sindical.

13- Com a notificação da nota de culpa, a empresa pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, mas tal suspensão não impede a sua entrada na empresa quando tal se revele necessário para os efeitos do número 15 da presente cláusula.

14- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendem o exercício normal dessas funções.

15- No prazo de cinco dias úteis a contar da receção da nota de culpa, poderá o arguido consultar o processo, deduzir a sua defesa, por escrito, requerer as diligências probatórias que repute necessárias à descoberta da verdade e indicar o rol de testemunhas, que não devem exceder o total de 10 nem mais de 3 por cada facto.

16- Quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa, poderá ser prorrogado o prazo para apresentação dos meios de prova e aumentado o número de testemunhas, a solicitação fundamentada do arguido.

17- Concluídas as diligências probatórias, incluindo a audição das testemunhas arroladas pelo trabalhador, deve ser fornecida cópia integral do processo disciplinar à comissão de trabalhadores, a qual poderá, no prazo de cinco dias úteis, juntar aos autos o seu parecer fundamentado.

18- Se o trabalhador arguido for representante sindical, devem ser enviada à associação sindical respetiva uma cópia idêntica à referida no número anterior, podendo esta entidade formular o seu parecer no mesmo prazo de cinco dias úteis.

19- A entidade competente ponderará, na decisão final, todas as circunstâncias da infração, pronunciar-se-á sobre as razões aduzidas pelas entidades mencionadas nas alíneas anteriores que se tiverem pronunciado e só poderá fundamentá-la em factos que tenham previamente constado da nota de culpa, devidamente notificada ao trabalhador.

20- A decisão do processo deverá ser comunicada ao trabalhador e à comissão de trabalhadores e ao sindicato respetivo, no caso de se tratar de um representante sindical.

21- Constituem nulidades insupríveis do processo disciplinar, com a conseqüente ilicitude das sanções eventualmente aplicadas, as situações de falta ou incumprimento a que se refere o número 3 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 64-A/1989, de 27 de fevereiro.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e)* da cláusula 15.<sup>a</sup> deste acordo;

*e)* Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência ou outras que representem os trabalhadores;

*d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número anterior, ou até um ano após o termo do exercício das funções referidas na alínea *e)*, ou após a data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

3- É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *c)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na lei para despedimento nulo, sem prejuízo do direito de o trabalhador optar pela reintegração na empresa, nos termos legais.

3- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea *c)* do número 1 da cláusula 82.<sup>a</sup>, o trabalhador terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

*a)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano;

*b)* Os mínimos fixados no número 3 da cláusula anterior são elevados para o dobro.

2- Se se tratar do caso previsto no número 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração na empresa, nos termos legais, a indemnização será o dobro da fixada na lei para despedimento nulo ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até final do período aí fixado, consoante a que for mais elevada.

## CAPÍTULO XI

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Proteção da maternidade e da paternidade

1- Todos os trabalhadores têm direito à proteção prevista na lei para a paternidade e a maternidade.

2- Sem prejuízo de tudo o mais que se encontre estabelecido na lei, são assegurados os seguintes direitos:

*a)* Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividade suscetível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar;

*b)* Cumprir um período de trabalho diário não superior a oito horas, quando em estado de gravidez. No caso de prestação de trabalho normal noturno, e havendo redução de horário, esta redução incidirá obrigatoriamente sobre o período noturno.

*c)* Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, ou de internamento do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º do Código do Trabalho durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

d) Faltar ao trabalho, sem perda de retribuição, por motivo de consultas médicas pré-natais, quando em estado de gravidez;

e) Por ocasião do parto, uma licença em conformidade com a lei, que poderá ter início um mês antes da data prevista para o parto;

f) Usufruir de licença parental complementar e licença para assistência a filho nos termos e condições previstos nos artigos 51.º e 52.º do Código do Trabalho;

g) Ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de uma hora cada, em caso de amamentação do filho e enquanto durar tal amamentação;

h) Em caso de adoção aplica-se o regime previsto na lei;

i) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai terá direito a uma dispensa, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de um hora, para aleitação ou assistência, até o filho perfazer um ano. Por acordo os dois períodos podem ser transformados num só de duas horas consecutivas.

3- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou com a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores mensais:

– Infantário .....	64,65 €;
– Ama .....	42,08 €

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Aos trabalhadores-estudantes será concedida dispensa de duas horas, sem perda de retribuição, em dia de aulas, quando necessário, para a frequência e preparação destas.

3- O regime de dispensa previsto no número anterior não é acumulável com qualquer outro regime previsto neste acordo.

4- Os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, até dois dias por cada prova, sendo um o da realização e outro o imediatamente anterior.

No caso de provas de avaliação em dias consecutivos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas a efetuar.

São consideradas provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituíam.

5- Para que os trabalhadores em regime de turnos possam beneficiar do disposto nesta cláusula, a empresa, sem prejuízo para o funcionamento dos serviços, diligenciará mudá-los para horário compatível com a frequência do curso ou facilitará as trocas de turnos.

6- A empresa facilitará, tanto quanto possível, a utilização dos seus transportes nos circuitos e horários existente

7- É considerada falta grave a utilização abusiva das regalias atribuídas nesta cláusula.

8- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula depende do reconhecimento por parte da empresa do interesse do curso frequentado para a carreira profissional do trabalhador nesta, bem como a verificação das condições de aproveitamento previstas no número 9.

9- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula está, ainda, dependente da verificação cumulativa das seguintes condições:

a) Matrícula em todas as disciplinas do ano letivo do curso frequentado ou no mesmo número de disciplinas quando em anos sucessivos;

b) Prova anual de aproveitamento em, pelo menos, dois terços do número de disciplinas do ano em que se encontrava anteriormente matriculado.

10- Perdem definitivamente, no curso que frequentem ou em outro que venham a frequentar, as regalias nesta cláusula os trabalhadores que:

a) Não obtenham aproveitamento em qualquer disciplina por falta de assiduidade;

b) Permaneçam no mesmo ano mais que dois anos letivos.

11- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

a) Reembolso das despesas efetuadas com matrículas e propinas, contra documento comprovativo das mesmas, após prova de aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas que constituem o ano de curso que frequentem, e na proporção do aproveitamento tido;

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado dentro dos limites seguidamente indicados:

- Até ao 6.º ano de escolaridade ..... 70,01 €/ano;
- Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade ..... 92,65 €/ano;
- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade ..... 121,47 €/ano;
- Ensino superior ou equiparado ..... 224,20 €/ano.

12- O pagamento das despesas referidas no número anterior será feito pelos valores praticados no ensino público, mediante a entrega de comprovativo.

13- A concessão das regalias especiais previstas nesta cláusula não gera qualquer obrigação, por parte da empresa, de atribuição de funções ou categoria de acordo com as novas habilitações, salvo se aquela entender necessário utilizar essas habilitações ao seu serviço. Neste caso, o trabalhador compromete-se a permanecer ao serviço da empresa por um período mínimo de dois anos.

## CAPÍTULO XII

### Regalias sociais

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, as seguintes regalias:

- a) Seguro de vida;
- b) Seguro de doença;
- c) Complemento de reforma de invalidez;
- d) Complemento de reforma de velhice e sobrevivência;
- e) Subsídio especial a filhos deficientes (89,90 €);
- f) Subsídio de casamento (654,36 €) e de funeral (409,85 €).

2- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações nas regalias referidas no número 1.

3- A empresa reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores ao abrigo de instrumentos anteriormente vigentes e reguladores destas matérias.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na lei.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de SHST dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST, deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa atuará de forma a facilitar e garantir a eleição, o funcionamento e a organização das atividades dos representantes dos trabalhadores para a SHST (RT-SHST) e da comissão de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequadas e suficientes em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros da CHST na empresa possam receber informação e formação adequadas, concedendo, para tanto, se necessário, licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas atividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das atividades da SHST na empresa deverão ser suportados por esta, nomeadamente as dos representantes dos RT.

10- Sempre que se verifique acidente de trabalho suscetível de provocar incapacidade parcial permanente ou dano pessoal mais grave, a empresa procederá a inquérito imediato, a fim de apurar responsabilidades, dando conhecimento do relatório final à comissão de higiene e segurança, que deverá prestar toda a colaboração que, por aquela, for pedida.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa.

2- É obrigação dos trabalhadores 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.

3- Os trabalhadores deverão cooperar, na empresa, para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas atividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspetos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 91.<sup>a</sup>, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a eleger e a ser eleitos RT-SHST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3- A eleição dos RT-SHST será efetuada por todos os trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores.

4- As funções, atividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, será criada na empresa a comissão de higiene e segurança no trabalho.

2- A CHST tem uma composição numérica variável, sendo paritária de representação dos trabalhadores e da empresa, e com ação exclusiva no interior das instalações.

3- A CHST é constituída pelos RT-SHST referidos no número anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da empresa, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efetivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número e o local de reuniões e todos os outros aspetos relacionados com a sua atividade deverão constar de regulamento interno, a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da CHST não substitui as tarefas decorrentes de ação profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho**

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm, essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

## CAPÍTULO XIV

**Disposições globais e finais**Cláusula 93.<sup>a</sup>**Convenção globalmente mais favorável**

As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores quer para a empresa, do presente acordo de empresa em relação aos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicados na empresa.

## ANEXO I

**Categorias profissionais - Definição de funções**

*Assistente administrativo* - Executa tarefas de natureza administrativa, designadamente expediente geral, arquivos, ficheiros, registos e conferência de documentos. Efetua contactos internos e externos, com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de atividade.

*Assistente de ambiente, prevenção e segurança* - Executa atividades de prevenção relacionadas com o ambiente, prevenção e segurança com base em indicações e procedimentos preestabelecidos. Zela pela conservação do material específico usado nas instalações e existente em armazém.

*Assistente de laboratório* - Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respetivas propriedades, utilizações possíveis e correções necessárias com base em indicações preestabelecidas. Efetua a recolha de amostras, regista elementos estatísticos, zela pela conservação do bom estado e calibragem do equipamento do laboratório.

*Assistente de manutenção elétrica* - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções da especialidade próprias na área de atividade elétrica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Assistente de manutenção mecânica* - Possuindo qualificação necessária é capaz de desempenhar as funções das especialidades próprias na área de atividade mecânica, com conhecimento dos sectores onde trabalha, das instalações e equipamentos a que presta assistência.

*Auxiliar administrativo* - Executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente reprodução e transmissão de documentos; ligações telefónicas; envio, preparação, distribuição e entrega de correspondência e documentos inerentes ao serviço externo e interno; anuncia e presta informações a visitantes.

*Auxiliar industrial* - Executa tarefas e operações simples no âmbito da produção em colaboração e ou com orientação direta dos operadores. Assegura serviços de movimentação de produtos de limpeza de equipamentos e instalações.

*Condutor de máquinas* - Conduz quaisquer máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações industriais. É responsável por acondicionamento dos materiais bem como pela conservação e manutenção dos veículos que conduz.

*Controlador de fabrico* - Executa o controlo de fabrico de um sector de produção, através de ensaios químicos ou físicos, fornecendo os resultados que interpreta para efetuar as correções adequadas à obtenção do produto final com as características pretendidas. Recolhe e regista elementos para fins estatísticos e de controlo. Pode proceder à recolha de amostras destinadas ao laboratório central.

*Desenhador* - Executa tarefas de desenho técnico, gráfico ou de projeto considerando o seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão com base em procedimentos preestabelecidos inerentes à sua área de atividade.

*Enfermeiro* - Possuindo habilitações legais específicas, exerce direta ou indiretamente funções que visem o equilíbrio de saúde dos trabalhadores. Realiza educação sanitária, com especial cuidado nas medidas de proteção e segurança no trabalho e na prevenção de doenças profissionais; presta cuidados de enfermagem, no âmbito da medicina preventiva, curativa e de assistência a sinistrados; supervisiona o equipamento e a higiene das instalações do sector da saúde.

*Estagiário administrativo* - Executa tarefas em colaboração direta com assistentes administrativos, segundo indicações recebidas e necessárias ao funcionamento dos serviços administrativos da sua área de atividade.

*Estagiário industrial* - Executa, em colaboração direta com operadores e assistentes, tarefas ou operações simples no âmbito da sua área de intervenção e de atividade.

*Fiel de armazém* - Procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respetiva documentação. Encarrega-se da arrumação, conservação e fornecimento de mercadorias e materiais. Informa sobre anomalias de existências bem como sobre danos e perdas, colaborando com o superior hierárquico no controlo de estoques.

*Motorista* - Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando e auxiliando a carga e descarga.

*Operador industrial (pasta, papel, energia)* - Possuindo formação técnica específica e ou experiência profissional, executa tarefas de operação, condução e vigilância de equipamento instalado na área específica da sua atividade. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes e índices de instrumentos de medida, elaborando relatórios de ocorrência. Zela pelo bom estado do equipamento e colabora na sua limpeza e conservação.

*Preparador de trabalho* - Desenvolve ações tendentes à correta definição da utilização de métodos, processos, meios humanos e materiais por forma a garantir melhor eficiência de equipamentos. Elabora cadernos de encargos e ou especificações técnicas para intervenções a realizar, bem como fichas de diagnóstico que suportem ações preventivas ou reparações standartizadas. Faz o acompanhamento dos diversos trabalhos em curso controlando os orçamentos e custos associados, podendo coordenar ou chefiar funcionalmente equipas pluridisciplinares.

*Rececionista de materiais* - Faz a receção quantitativa e qualitativa de mercadorias que sejam técnica e administrativamente rececionáveis, avaliando-as de acordo com as especificações em vigor. Realiza os respetivos registos e demais documentação de controlo, identificando e codificando as mercadorias e procedendo à rejeição das que não obedeçam aos requisitos contratuais.

*Técnico administrativo/industrial* - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade tendo em conta a consecução dos objetivos fixados. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade e na sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica de coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico de ambiente, prevenção e segurança* - Assegura, coordena e promove as atividades relacionadas com o ambiente, prevenção e segurança; providencia, acompanha, controla e executa tarefas tendo em vista a implementação e o cumprimento das normas e regulamentos sobre as referidas atividades. Acompanha a evolução da sinistralidade, dinamizando ou propondo medidas preventivas para evitar acidentes.

*Técnico de desenho* - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, podendo coordenar o trabalho de outros profissionais ou exercer funções de chefia hierárquica.

*Técnico Industrial (pasta, papel e energia)* - Possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupa-se das tarefas de maior especialização no âmbito das áreas de produção de pasta, papel e energia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade e na

sua implementação, podendo exercer funções de chefia hierárquica, coordenação ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico de laboratório* - Executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e químicos com vista a determinar e controlar a composição de produtos ou matérias-primas, respetivas propriedades e utilizações possíveis. Compila e prepara elementos necessários à utilização das análises e ensaios, fazendo o processamento dos resultados obtidos e executando cálculos. Pode exercer funções de coordenação ou de chefia hierárquica.

*Técnico de manutenção elétrica* - Desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica e de instrumentação. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspeção ou deteção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia hierárquica.

*Técnico de manutenção mecânica* - Desenvolve ações de manutenção nas áreas mecânica e óleo hidráulica. Guia-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas utilizando equipamentos específicos para as intervenções de inspeção ou deteção de avarias. Pode coordenar equipas internas ou externas pluridisciplinares e exercer funções de chefia.

*Técnico superior* - Possuindo especialização considerável num campo particular de atividade cabem-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou atuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais e fundamenta propostas de atuação para decisão superior. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa.

## ANEXO II

### Condições específicas de evolução na carreira profissional

#### 1-Princípios gerais:

1.1- As categorias profissionais definidas no anexo I estão integradas em sete níveis de qualificação e remuneração, de acordo com o anexo III - Enquadramentos profissionais por níveis;

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador constará, à frente da mesma, a designação do respetivo nível (exemplo: assistente administrativo - nível VI, assistente administrativo - nível V, etc.);

1.3- À classificação por nível de enquadramento e à progressão salarial corresponde também uma qualificação para o exercício de funções em determinado sector. Quanto mais elevadas forem a classificação por nível e a progressão salarial, mais elevada será a qualificação na profissão e funções a desempenhar;

1.4- Aos trabalhadores com mais elevada qualificação corresponderá o desempenho das funções de maior responsabilidade;

1.5- Nenhum trabalhador pode ser mudado de sector ou função sem lhe ser assegurada a adequada formação profissional específica da função.

#### 2-Nível VII:

2.1- É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

2.2- Nos primeiros seis meses de estágio, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas de atividade após o que deverá ser focado predominantemente num serviço ou área de atividade;

2.3- Após uma permanência máxima de um ano no nível VII, o estagiário (administrativo e industrial) será promovido a uma das categorias profissionais do nível VI, ligada à atividade que desempenhou predominantemente no estágio;

2.4- O auxiliar (administrativo e industrial) que reúna condições de experiência e capacidade profissional poderá ser promovido a uma das categorias do nível VI;

2.5- Após uma permanência de três anos no nível VII, o trabalhador classificado como auxiliar (administrativo e industrial) poderá formular pedido fundamentado à empresa para efeito do número anterior, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. Se não existir correspondência ao pedido do trabalhador, a resposta da empresa deverá conter elementos justificativos.

#### 3-Nível VI:

3.1- É condição necessária à admissão a escolaridade mínima obrigatória;

3.2- Após uma permanência de três anos no nível VI, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível V, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

#### 4- Nível V:

4.1- O trabalhador que reúna as condições e experiência necessária, capacidade profissional, grau de autonomia e um potencial de evolução para as funções mais qualificadas poderá ser promovido ao nível IV e ser classificado numa das respetivas categorias profissionais;

4.2- Após uma permanência de três anos no nível V, o trabalhador poderá formular pedido fundamentado à empresa para ser promovido ao nível IV, devendo obter resposta nos 60 dias seguintes ao seu pedido. A resposta não favorável à pretensão do trabalhador deverá conter elementos justificativos.

#### 5- Nível IV:

5.1- É condição necessária à admissão o 12.º ano de escolaridade e ou curso técnico da especialidade;

5.2- A condição exigida no número anterior poderá ser substituída por experiência comprovada em funções análogas;

5.3- O trabalhador com capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução mais qualificada poderá ser promovido ao nível III desde que reúna as condições estabelecidas.

#### 6- Nível III:

6.1- Além das condições estabelecidas no nível IV, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas/atividades, grupos de trabalho ou o exercício de funções de chefia hierárquica;

6.2 - Desde que estejam reunidas as condições necessárias, poderá verificar-se promoção aos níveis II e I.

#### 7- Nível II:

7.1- É condição necessária à admissão o bacharelato ou licenciatura e experiência comprovada em funções análogas.

#### 8- Nível I:

8.1- Além do estabelecido para o nível I, deve verificar-se capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução para funções mais qualificadas.

#### 9- Progressão salarial em cada nível:

9.1- Além da promoção para o nível superior, existirá uma progressão salarial para as categorias integradas e mantendo o mesmo nível de enquadramento profissional;

9.2- A progressão salarial será o resultado de uma avaliação de desempenho profissional, através de um sistema de notação profissional que consiste na recolha contínua da informação;

9.3- A progressão salarial no mesmo nível de enquadramento profissional verificar-se-á entre o salário mínimo e o salário máximo estabelecido na tabela salarial;

9.4- A percentagem da progressão salarial sobre o salário atribuído a um trabalhador, por força da avaliação de desempenho profissional, é independente da atualização da tabela salarial;

9.5- Quando a progressão salarial atingir o valor médio salarial, entre o mínimo e o máximo, considera-se que está reunido um pressuposto para ser encarada, pela empresa, a promoção ao nível superior.

#### 10- Avaliação de desempenho profissional:

10.1- A avaliação de desempenho profissional terá periodicidade anual e abrangerá todos os trabalhadores da empresa, sendo realizada no 1.º trimestre de cada ano;

10.2- O processo de avaliação de desempenho profissional será efetuado com base num manual de avaliação onde constarão os critérios e fatores de avaliação. O manual de avaliação será do conhecimento dos trabalhadores;

10.3- Será solicitado parecer, à comissão de trabalhadores, do manual de avaliação de desempenho;

10.4- O manual de avaliação de desempenho deve prever mecanismos de reclamação, nomeadamente instâncias e prazos de recurso, sendo garantido, a cada trabalhador, acesso aos elementos que serviram de base à avaliação, após lhe ser comunicado o resultado da mesma;

10.5- O resultado da avaliação de desempenho profissional poderá ser classificado como Insatisfatório, Satisfatório, Bom e Muito bom;

10.6- À classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional corresponderá uma progressão salarial mínima, dependendo dos resultados da empresa: Bom 1,5 % e Muito bom 2,5 %;

10.7- A percentagem de progressão salarial mínima será a mesma para todos os trabalhadores com a mesma classificação do resultado da avaliação de desempenho profissional.

#### 11- Deontologia profissional:

11.1- Sempre que o exercício de determinada atividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado por lei à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efetuada na data da admissão ou no momento em que possa ocorrer na empresa qualquer classificação para o exercício dessa atividade profissional;

11.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens contrárias à boa técnica e ética profissional, nomeadamente quando aquelas contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado;

11.3- Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores corram riscos de eletrocussão ou de descargas de fluidos que possam pôr em risco a sua integridade física, não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

12- Subsídio de risco:

12.1- Independentemente de medidas de segurança existentes, as funções inerentes à condução de geradores de vapor ou dos acessórios ao processo de produção de vapor comportam cumulativamente riscos de graves acidentes corporais e condições conjuntas de gravosidade e perigosidade de trabalho;

12.2- Em virtude das características especiais da atividade referida no número anterior, é atribuído um subsídio horário pecuniário a todos os trabalhadores da produção do sector de energia;

12.3- O subsídio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho e terá o valor horário de 0,80 €.

13- Atualização do salário:

13.1- A partir de 1 de janeiro de 2023, cada trabalhador terá um aumento de 130,00 € na sua retribuição-base, até nova negociação do AE.

### ANEXO III

#### Enquadramento por níveis de qualificação

Nível I:

Técnico superior.

Nível II:

Técnico superior.

Nível III:

Enfermeiro.

Preparador de trabalho.

Técnico administrativo/industrial.

Técnico de ambiente, prevenção e segurança.

Técnico de desenho.

Técnico industrial (pasta/papel/energia).

Técnico de laboratório.

Técnico de manutenção elétrica.

Técnico de manutenção mecânica.

Nível IV:

Enfermeiro.

Preparador de trabalho.

Técnico administrativo/industrial.

Técnico de ambiente, prevenção e segurança.

Técnico de desenho.

Técnico industrial (pasta/papel/energia).

Técnico de laboratório.

Técnico de manutenção elétrica.

Técnico de manutenção mecânica.

Nível V:

Assistente administrativo.

Assistente de ambiente, prevenção e segurança.

Assistente de laboratório.

Assistente de manutenção elétrica.

Assistente de manutenção mecânica.

Condutor de máquinas.  
Controlador de fabrico.  
Desenhador.  
Fiel de armazém.  
Motorista.  
Operador industrial (pasta/papel/energia).  
Rececionista de materiais.

## Nível VI:

Assistente administrativo.  
Assistente de ambiente, prevenção e segurança.  
Assistente de laboratório.  
Assistente de manutenção elétrica.  
Assistente de manutenção mecânica.  
Controlador de fabrico.  
Condutor de máquinas.  
Desenhador.  
Fiel de armazém.  
Motorista.  
Operador industrial (pasta/papel/energia).  
Rececionista de materiais.

## Nível VII:

Auxiliar administrativo.  
Auxiliar industrial.  
Estagiário administrativo.  
Estagiário industrial.

## ANEXO IV

**Enquadramento profissional e salarial**

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações		
		Mínima	Média	Máxima
I	Técnico superior	1 832,58	2 659,85	3 092,74
II	Técnico superior	1 748,01	2 259,04	2 649,84
III	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/industrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico industrial (pasta/papel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção elétrica Técnico de manutenção mecânica	1 583,52	1 925,04	2 242,34
IV	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/industrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico Industrial (pasta/papel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção elétrica Técnico de manutenção mecânica	1 362,09	1 646,70	1 911,12

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações		
V	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório Assistente de manutenção elétrica Assistente de manutenção mecânica Condutor de máquinas Controlador de fabrico	1 177,57	1 414,76	1 635,09
	Desenhador			
	Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/papel/energia) Rececionista de materiais			
VI	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório Assistente de manutenção elétrica Assistente de manutenção mecânica Controlador de fabrico Condutor de máquinas Desenhador Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/papel/energia) Rececionista de materiais	1 023,82	1 221,46	1 405,07
VII	Auxiliar administrativo Auxiliar industrial Estagiário administrativo Estagiário industrial	955,00	1 060,39	1 213,41

Viana do Castelo, 30 de abril de 2023.

Pela DS Smith Paper Viana, SA:

*Vera Lúcia Vieira Mouta*, mandatária.

*Liliana Cristina Dias Cadilha Maciel*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE:

*João Deus Pereira Victoria*, representante.

*Filipe Manuel Marques Pereira*, representante.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

*João Deus Pereira Victoria*, mandatário.

*Filipe Manuel Marques Pereira*, mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços:

*João Deus Pereira Victoria*, mandatário.

*Filipe Manuel Marques Pereira*, mandatário.

Depositado em 27 de novembro de 2023, a fl. 49 do livro n.º 13, com o n.º 345/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de adesão entre a EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML**

Acordo de adesão entre a EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA, e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ao acordo de empresa celebrado entre EGEAC e o STML, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2009.

A EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA, pessoa coletiva com o número 6143, com o número de identificação fiscal 503584215, sediada na Avenida Eng. Duarte Pacheco, n.º 26, piso 4.º, 1070-110, em Lisboa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, com o número de pessoa coletiva 500912742, código de repartição de finanças n.º 3085, com sede na Rua D. Luís I, n.º 20 F, 1249-126 Lisboa, acordam:

Nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na adesão do STAL, em supra melhor identificado, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2009.

Para os devidos efeitos se declara serem abrangidos pelo acordo cerca de 16 trabalhadores.

Feito em Lisboa, a 6 de novembro de 2023, em três exemplares, sendo um deles para depósito nos termos do número 1 do artigo 494.º do Código do Trabalho.

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

*Ludgero Paulo Nascimento Pintão*, 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.

*Maria José Oliveira do Nascimento Rosa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Pela EGEAC - Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, EM, SA:

*Pedro Moreira*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Susana Graça*, na qualidade de vogal.

Depositado em 27 de novembro de 2023, a fl. 49 do livro n.º 13, com o n.º 348/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2023, foi publicada a identidade dos membros da direção da União dos Sindicatos do Distrito de Santarém/CGTP-Intersindical Nacional com inexactidão, pelo que, se procede à sua retificação.

Assim, na página 115, onde se lê:

«(...)»  
9- Ezequiel Justino.  
(...)»  
19- Paula Cristina Leitão Vitorino Rodrigues.  
(...)»

Deve ler-se:

«(...)»  
9- Ezequiel Olímpio Batista Justino.  
(...)»  
19- Paula Cristina Vitorino Leitão Rodrigues.  
(...)»

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Comercial de Moda - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de novembro de 2023, para o mandato de três anos.

Presidente - Maria Carmona, em representação do associado Longchamp Lisboa - Comércio de Malas e Marroquinarias, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - José Quadros, em representação do associado Quadros, L.<sup>da</sup>

Diretor - Paulo Alexandre Ferreira Agostinho, em representação do associado Mapa das Fábulas - Vestuário, L.<sup>da</sup>

Membro suplente - Luís Manuel Gouveia Ferreira, em representação do associado Gouveia & Ferreira, Unipessoal, Limitada.

Membro suplente - Rute Fontes Rodrigues, em representação do associado Alberto Pimentel Soares - Moda, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **A.C.I.M. - Associação dos Comerciantes, Industriais e Prestadores de Serviços do Concelho de Moncorvo - Eleição**

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

Presidente - Dinis Alves Cordeiro, representante da empresa Serra do Reboredo - Turismo Rural L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - Carlos Miguel Oliveira Mateus, representante da empresa Mateus & Filhos L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - Francisco António Roque Braz, representante da empresa Francisco António Roque Braz.

Secretário - Adriano Luís Mendes Martins, representante da empresa Verde Prudente, Unipessoal L.<sup>da</sup>

Vogal - João Carlos Pontes Barros, representante da empresa ADS - Agrupamento de Defesa Sanitária.

Suplentes:

Bruno do Nascimento Paiva Cordeiro, representante da empresa ANCOTEQ - Associação Nacional de Criadores de Ovinos da Raça Churra da Terra Quente.

António José Gouveia Bento, representante da empresa António José Gouveia Bento, Unipessoal L.<sup>da</sup>

Carlos Manuel Vilela Cardoso, representante da empresa Carlos Manuel Vilela Cardoso.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Navigator Pulp Setúbal, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 2 de novembro de 2023.

**Preâmbulo**

Os trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA com sede em Mitrena, 2910-738 Setúbal no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Artigo 1.º****Coletivo dos trabalhadores**

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes á intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

**Artigo 2.º****Princípios fundamentais**

A comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do individuo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

**Artigo 3.º****Sede da comissão de trabalhadores**

A sede da comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA localiza-se na sede da empresa, no centro fabril de Mitrena em Setúbal.

## Artigo 4.º

### Composição, mandato e órgão do coletivo

1- A comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA é composta por seis elementos, eleitos pelo período 4 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

### Plenário de trabalhadores

## Artigo 5.º

### Competências

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário, para além de outras incumbências previstas na lei ou nos estatutos:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 6.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT, por sua iniciativa;
- b) Pela CT a pedido de um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos;
- c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

## Artigo 7.º

### Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, salvo nas situações previstas no número 3 do artigo 8.º, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

## Artigo 8.º

### Formas de reunião do plenário

1- Plenários ordinários - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 6.º e 7.º

3- Plenária emergência - a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) Havendo CT em funções, a definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos da alínea b) do artigo 6.º;

d) Efetuada a convocação com carácter de urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais - Poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela comissão de trabalhadores para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 20 % ou 100 dos trabalhadores da empresa, exceto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3- O voto é normalmente direto.

4- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objetivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o coletivo dos trabalhadores.

6- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 10.º

##### Natureza da CT

1- A comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Atribuições, competência e deveres da CT

1- Compete à CT, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Participar, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

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

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

d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 12.º

##### Controle de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objetivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da empresa e de toda a atividade desta, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Artigo 13.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 14.º

**Reuniões com o órgão de gestão da empresa**

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

## Artigo 15.º

**Direito à informação**

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

## Artigo 16.º

**Obrigatoriedade do parecer prévio**

1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças na organização de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

## Artigo 17.º

### Competência e direitos para o exercício do controle de gestão pela comissão de trabalhadores

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, designadamente das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 18.º

### Reorganização e reestruturação da empresa

1- Em especial, para intervenção na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reestruturação;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos e reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

## CAPÍTULO V

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

## Artigo 19.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
  - b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios especialmente de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.
- 2- As subcomissões de trabalhadores podem:
- a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;
  - b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
  - c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

## Artigo 20.º

### Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA tem o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

## Artigo 21.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

### Artigo 22.º

#### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores nas deliberações, em conformidade com a lei e com os estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

### Artigo 23.º

#### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora dos respetivos horários de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, nos termos da lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 1, 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas. Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais.

### Artigo 24.º

#### Ação da CT no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

### Artigo 25.º

#### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

### Artigo 26.º

#### Direito a instalações adequadas

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

### Artigo 27.º

#### **Direito a meios materiais e técnicos**

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

### Artigo 28.º

#### **Financiamento da comissão de trabalhadores**

1- Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

### Artigo 29.º

#### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores ou da subcomissão de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.

### Artigo 30.º

#### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- Consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as ausências no exercício das suas atribuições e atividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões e de comissões coordenadoras, nos termos da lei.

2- As ausências nos termos do número anterior que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

### Artigo 31.º

#### **Autonomia e independência da CT**

1- A comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas e religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

### Artigo 32.º

#### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 33.º

#### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos da lei, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

### Artigo 34.º

#### **Proteção legal**

1- Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal prevista na lei.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

#### Artigo 35.º

##### Capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

#### Artigo 36.º

##### Duração do mandato

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA é de 4 anos.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 38.º

##### Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações da comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

#### Artigo 39.º

##### Poderes para vincular a comissão de trabalhadores

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efetividade de funções.

### Organização e funcionamento da CT

#### Artigo 40.º

##### Coordenação da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

#### Artigo 41.º

##### Perda de mandato

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

#### Artigo 42.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

#### Artigo 43.º

##### Substituição de elementos da CT

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 4.

#### Artigo 44.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato da subcomissão de trabalhadores é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 45.º

##### Comissões coordenadoras

1- A comissão de trabalhadores da Navigator Pulp Setúbal, SA articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A CT articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respetiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, nos termos da lei, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou 20 por cento dos trabalhadores da empresa.

### Disposições gerais

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Regulamento eleitoral para a CT

#### Artigo 46.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

## Artigo 48.º

### Caderno eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

## Artigo 49.º

### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- Na falta de comissão eleitoral eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante da cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Os três elementos referidos no número 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 38.º dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no número 3 do artigo 4.º, a CE será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos 6.º e 7.º e que funcionará nos termos do artigo 9.º

4- Sendo a CE eleita nos termos do número 1, os membros da CE elegerão um presidente de entre os três elementos referidos nesse número 1.

5- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por dois outros membros.

6- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

7- O mandato comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.

## Artigo 50.º

### Data da eleição

O ato eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

## Artigo 51.º

### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

## Artigo 52.º

### Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos.

2- Na falta da comissão eleitoral o ato eleitoral pode ser convocado por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### Artigo 53.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura á eleição da CT, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa (10 % dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores) inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

#### Artigo 54.º

##### Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data prevista para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do número 1 do artigo 53.º, pelos proponentes.

3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 7 elementos, acrescidas de até igual número de suplentes.

4- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 55.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 56.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 57.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 58.º

##### Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local definido pela CE e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento

#### Artigo 59.º

##### Mesas de voto

1- Haverá mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 60.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas pela CE, por três membros sendo um dos seus membros o presidente.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 61.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à comissão eleitoral dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 63.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzindo noutra envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 64.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 65.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivos.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 66.º

##### Publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e feita a comunicação dos resultados ao órgão de gestão da empresa.

2- Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, a comissão eleitoral deve requerer ao ministério competente o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando a relação dos eleitos (identificados pelo nome, número do cartão de identificação, data de emissão e entidade emitente), cópias certificadas das listas concorrentes e atas de apuramento global (incluindo registo de presenças) e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo de votantes, por carta registada com aviso de receção ou entregue com protocolo.

#### Artigo 67.º

##### Impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição nos termos da lei (Código de Processo do Trabalho), com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

#### Artigo 68.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo 2/3 dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 69.º

##### Tomada de posse da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores entra em funções no dia a seguir à publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e tendo em conta as disposições legais, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

### CAPÍTULO VII

#### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 71.º

##### Alteração dos estatutos

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 72.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 73.º

##### Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CT e subcomissão rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 74.º

##### Património

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

*a)* Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

*b)* Caso não se verifique que a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registado em 22 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 59 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.<sup>da</sup> - Constituição**

Estatutos aprovados em 7 de julho de 2023.

Os trabalhadores da Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.<sup>da</sup>, com sede na Praça Estação Rodoviária, São Vicente 4700-377 - Braga, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovaram estes estatutos da comissão de trabalhadores:

**Artigo 1.º****Coletivo dos trabalhadores**

- 1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

**Artigo 2.º****Órgãos do coletivo**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

**Artigo 3.º****Plenário**

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

**Artigo 4.º****Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

#### Artigo 6.º

##### Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

#### Artigo 7.º

##### Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 8.º

##### Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 9.º

##### Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
  - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

#### Artigo 10.º

##### Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
- 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 11.º

##### Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:
  - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.  
2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

### **Comissão de trabalhadores**

#### **Artigo 12.º**

##### **Natureza da CT**

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### **Artigo 13.º**

##### **Competência da CT**

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### **Artigo 14.º**

##### **Relações com a organização sindical**

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

#### **Artigo 15.º**

##### **Deveres da CT**

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 16.º

### Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

## Artigo 17.º

### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

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

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

## Artigo 19.º

### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 20.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão da empresa:

- Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- Tratamento de dados biométricos;
- Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;
- Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c*) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 21.º

##### Controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 22.º

##### Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquelas coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 23.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência e justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 24.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 25.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

### Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT.

#### Artigo 26.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 27.º

##### Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

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

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respetiva

convocatória.

#### Artigo 28.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

#### Artigo 29.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 30.º

##### **Direito a instalações adequadas**

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 31.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 32.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

#### Artigo 33.º

##### **Faltas de representantes dos trabalhadores**

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e atividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo. As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 34.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 35.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 37.º

##### **Proteção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

#### Artigo 38.º

##### **Personalidade e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 39.º

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

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da sede da empresa.

#### Artigo 40.º

##### **Composição**

1- A CT é composta por 3 (três) elementos efetivos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 41.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

#### Artigo 42.º

##### **Perda de mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

#### Artigo 43.º

##### **Delegação de poderes entre membros da CT**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 44.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 45.º

##### **Coordenação da CT e deliberações**

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 46.º

##### **Reuniões da CT**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 47.º

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua atividade.

#### Artigo 48.º

##### **Subcomissões de trabalhadores**

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua ação e atividade, com a atividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 49.º

##### **Competências das subcomissões de trabalhadores**

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funciona-

mento desta;

e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

#### Artigo 50.º

##### Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do distrito de Braga.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

#### Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 52.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

#### Artigo 53.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

#### Artigo 54.º

##### Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores, e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir as mesas de voto;

e) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;

i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;

j) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da comissão eleitoral:

a) A comissão elege o respetivo presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;

- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 55.º

##### **Caderno eleitoral**

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 56.º

##### **Convocatória da eleição**

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

#### Artigo 57.º

##### **Quem pode convocar o ato eleitoral**

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o ato eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

#### Artigo 58.º

##### **Candidaturas**

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 59.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o

efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 60.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 61.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 62.º

##### **Local e horário da votação**

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efetuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 63.º

##### **Laboração contínua e horários diferenciados**

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

#### Artigo 64.º

##### **Mesas de voto**

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento.

#### Artigo 65.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação do trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 66.º

##### **Boletins de voto**

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto

#### Artigo 67.º

##### **Ato eleitoral**

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

#### Artigo 68.º

##### **Valor dos votos**

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 69.º

##### **Abertura das urnas e apuramento**

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 71.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 72.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 73.º

##### Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

#### Outras deliberações por voto secreto

### Artigo 74.º

#### **Alteração dos estatutos**

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT».

### Artigo 75.º

#### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 21 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 59 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Synthomer (Portugal), SA (anteriormente denominada OMNOVA Solutions Portugal, SA) -  
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 16 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019.

**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da Synthomer (Portugal), SA, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

**CAPÍTULO I****Objecto e âmbito****Artigo 1.º****Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Synthomer (Portugal), SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da Synthomer (Portugal), SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

**Artigo 2.º****Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores da Synthomer (Portugal), SA orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

**Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores**

## Artigo 3.º

**Órgãos**

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO I

**Plenário**

## Artigo 4.º

**Constituição**

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 5.º

**Competências**

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

## Artigo 6.º

**Convocação**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

## Artigo 7.º

**Prazos da convocatória**

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

## Artigo 8.º

**Reuniões**

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 9.º

### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da comissão de trabalhadores, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

*a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

*b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

*c)* Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

*a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*c)* Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

### Artigo 13.º

#### Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão de trabalhadores, designadamente através de pressões económicas.

### Artigo 14.º

#### Competência

1- Compete à comissão de trabalhadores, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

### Artigo 15.º

#### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

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

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

### Artigo 16.º

#### Relações com as organizações sindicais

A atividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Deveres

São deveres da comissão de trabalhadores, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.
- 4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

## Artigo 19.º

### Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
  - a) Planos gerais de atividade e orçamento;
  - b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
  - c) Situação de aprovisionamento;
  - d) Previsão, volume e administração de vendas;
  - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
  - f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela comissão de trabalhadores, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### **Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### **Gestão de serviços sociais**

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da comissão de trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

#### Artigo 25.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### **Plenários e reuniões**

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

- a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;
- b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### **Ação no interior da empresa**

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

#### Artigo 28.º

##### **Afixação e de distribuição de documentos**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### **Instalações adequadas**

A comissão de trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### **Meios materiais e técnicos**

A comissão de trabalhadores tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### **Crédito de horas**

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### **Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da comissão de trabalhadores, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 33.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

## Artigo 34.º

### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 35.º

### Proteção legal

Os membros das comissões de trabalhadores, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

## Artigo 36.º

### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

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

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

## Artigo 37.º

### Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa, Rua Francisco Lyon de Castro, n.º 28, em Mem Martins.

## Artigo 38.º

### Composição

1- A comissão de trabalhadores é composta por 3 membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

## Artigo 39.º

### Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### **Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### **Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores**

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### **Coordenação e deliberações**

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### **Reuniões**

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (subCT)

#### Artigo 46.º

##### **Princípio geral**

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou es-

tabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### **Mandato**

1- A duração do mandato das subCT é de três ou quatro anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.

2- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respetiva comissão de trabalhadores.

3- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores, designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### **Composição**

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### **Princípio geral**

A comissão de trabalhadores articulará a sua ação com as coordenadoras de comissão de trabalhadores do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### **Adesão**

A comissão de trabalhadores adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do sector de atividade;
- b) Comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL).

### CAPÍTULO III

#### **Processo eleitoral**

#### Artigo 51.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 52.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

### Artigo 53.º

#### Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral é composta por:
  - a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
  - b) Na falta de comissão eleitoral, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
  - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 2- Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador.
- 3- A comissão eleitoral preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.
- 4- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.
- 5- No caso de extinção da comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 6- A comissão eleitoral deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.
- 7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 8- As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

### Artigo 54.º

#### Caderno eleitoral

- 1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à comissão eleitoral, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

### Artigo 55.º

#### Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.
- 3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

### Artigo 56.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

### Artigo 57.º

#### Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da subCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### Local e horário da votação

1- votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 62.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

- 2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.
- 3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.
- 4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.
- 5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.
- 6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.
- 7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.
- 3- A seu pedido, a comissão eleitoral será coadjuvada pela comissão de trabalhadores e pelas subCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 64.º

##### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.
- 3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.
- 4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.
- 5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores e as subCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 71.º

##### **Destituição da comissão de trabalhadores**

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a comissão de trabalhadores o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da comissão de trabalhadores.

7- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### **Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (subCT)**

1- À eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### **Disposições finais**

#### Artigo 74.º

##### **Património**

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

#### Artigo 75.º

##### **Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 23 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 59 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Navigator Pulp Setúbal, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de novembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

**Efetivos:**

Pedro Miguel Victorino Ratinho.

Júlio dos Santos Piedade.

Diogo Manuel Costa Pia.

**Suplentes:**

João Pedro da Conceição Nunes.

Tiago Filipe Alvelos Camisinha.

Hugo Miguel Perdigão Pedro.

Registado em 22 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 69, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Mov Cávado Transportes e Mobilidade I, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 31 de julho de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Vítor Manuel Pereira Faria.  
Custódio Cândido Antunes Silva Santos.  
Luciano Fernandes de Sousa.

Suplentes:

José Alberto Rodrigues Antunes.  
Márcio Rafael Lima Fernandes Passos.

Registado em 21 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Associação Musical do Algarve - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 19 de dezembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Stefania Bernardi.

Alma Ramirez.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 6 de junho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Margarida dos Anjos F. M. Quintela Santos.

João Carlos da Silva e Freitas.

Celestino Almeida.

Paulo Augusto Falhas Costa.

Suplente:

Estrela Cristina Santos Dias.

Registado em 21 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de novembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Soraia dos Santos Martins.  
Flávio Miguel Carvalho Albon.  
Rui Filipe Rodrigues Henriques.  
Rodolfo Alves Pereira.  
Maria João Rodrigues Romão.  
Fernando Jorge da Silva David Santos.  
Hugo Nunes Martins Pina.

Suplentes:

Daniela Alexandra Neves Brás.  
João Pedro Ângelo Rodrigues.  
Viviana Cristina Fontes Mendes.  
André Franco dos Santos.  
Maria da Conceição Alves dos Santos Martins.  
Vanda Catarina Franco Cruz.  
Cátia Marina Fernandes de Sousa.

Registado em 27 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, EIM, SA (STCP, EIM, SA) - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de junho de 2022 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, 15 de agosto de 2022 foi efetuada a seguinte substituição:

Vítor Joaquim Soares Martins é substituído por Damião Basílio da Rocha Lima.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Sourcetextile, L.<sup>da</sup> - 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 16 de novembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sourcetextile, L.<sup>da</sup>

«Informa-se pela presente comunicação a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 14 de fevereiro de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Sourcetextile, L.<sup>da</sup>

Morada: Avenida Engenheiro José Rolo, n.º 56, 4705-414 Celeirós, Braga.»

*(Seguem as assinaturas de 65 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **The Navigator Company, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de novembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa The Navigator Company, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 21 de fevereiro de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Setúbal e de Aveiro (Cacia), o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: The Navigator Company, SA.  
Sede: Mitrena - Apartado 55 - 2901-861 Setúbal.»

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Pentaplast, Unipessoal L.<sup>da</sup>, realizada em 25, 26 de setembro e 6 de outubro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023.

Efetivos:

Rui Faria.  
Humberto Ferreira.  
Joaquim Costa.

Suplentes:

Rui Miguel Pires Soares.  
Ricardo Martins da Silva.  
Márcio Alexandre Ribeiro Gonçalves.

Registado em 20 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 76, a fl. 163 do livro n.º 1.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SIMARSUL - Saneamento da Península de Setúbal, SA, realizada em 17 de outubro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

Efetivos:

Bruno Miguel Figueiredo Simões.

Filipe da Silva Santos.

Suplentes:

Joaquim António Mendes Canhoto.

João Paulo Vinagre Nini.

Registado em 23 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 77, a fl. 163 do livro n.º 1.