

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Bacelo e Senhora da Saúde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 22/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mação e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 23/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Nossa Senhora da Graça dos Degolados e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 30
- Acordo coletivo de trabalho n.º 24/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Portel e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 46

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Captrain Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ 62
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras e texto consolidado 84
- Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação 124

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Bancários do Centro que passa a denominar-se SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias - Alteração 125
- PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical - Alteração 159

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Alteração 177

II – DIREÇÃO:

- Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Eleição 187
- ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal - Eleição 188
- Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT - Eleição 189

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - Convocatória 190

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

- CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 191
- 4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO 192

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 21/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Bacelo e Senhora da Saúde e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a União de Freguesias de Bacelo e Senhora da Saúde 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 Bacelo e Senhora da Saúde, 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 4 (quatro) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 7/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série de 9 de janeiro de 2018, 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.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a**Feriado municipal e Carnaval**

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

Cláusula 21.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

Cláusula 22.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 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.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 (um), 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.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 21 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Fktglq'f'g'èqpuwnc'g'ttqr que

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Évora, 16 de fevereiro de 2024.

Pela Freguesia de Bacelo e Senhora da Saúde:

Luís Carlos Fialho Pardal, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de União de Freguesias de Bacelo e Senhora da Saúde.

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

Adriano Jorge Pires Seixas 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

Maria Antónia Cara Linda dos Santos Boieiro, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 22/2024, a fl. 64 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 22/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mação e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

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

Pelo empregador público,

Vasco António Mendonça Sequeira Estrela, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Mação.

Pela associação sindical, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas;

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, na qualidade de mandatária e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, na qualidade de mandatário e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3-Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 230 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e sobrevivência**

1-O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), e vigora pelo prazo de dois anos.

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

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do tempo de trabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

Cláusula 4.^a**Intervalo de descanso e descanso semanal**

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

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

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

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

1-No Município são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

2-Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada no Município é o horário rígido, aplicando-se o previsto na cláusula 6.^a do Acordo.

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

4-O Município não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário Rígido

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

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9h00h às 12h30;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h30.

Cláusula 7.^a

Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h30 e as 19h30, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- manhã: das 10h00 às 12h00
- tarde: das 14h30 às 16h30;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Jornada contínua

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h30;
- b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.

8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Município deve facultar um local adequado para esse efeito.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Horários específicos

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

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

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89.º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea f), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado geral operacional;

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

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.

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.

Cláusula 13.^a

Meia jornada

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Trabalho noturno

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

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

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

Cláusula 15.^a

Interrupções ocasionais

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

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

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

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

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

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

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 17.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 19.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 21.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2018.

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

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

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

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

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

4- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever do Município 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- O Município 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 Município 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 24.^a

Medicina no trabalho

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

Cláusula 25.^a

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

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 26.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

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

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

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

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

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

- 10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações do Município em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 27.^a

Participação dos trabalhadores

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

Cláusula 28.^a

Divulgação

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

Mação, 26 de janeiro de 2024.

Pelo empregador público:

Vasco António Mendonça Sequeira Estrela, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Mação.

Pela associação sindical, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, na qualidade de mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA e

Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, na qualidade de mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 27 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 21/2024, a fl. 64 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 23/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Nossa Senhora da Graça dos Degolados e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Nossa Senhora da Graça dos Degolados, 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 3 (três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 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.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a**Feriado municipal e Carnaval**

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

Cláusula 21.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

Cláusula 22.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 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 GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 (um), 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.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos

médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Degolados, 14 de fevereiro de 2024.

Pela Freguesia de Nossa Senhora da Graça dos Degolados:

João Manuel de Almeida Cirilo, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Nossa Senhora da Graça dos Degolados.

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

Paulo Jorge Couteiro Canau, 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

Helena Isabel Duarte Neves, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 28 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 23/2024, a fl. 65 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 24/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Portel 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 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 Portel presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

2-O presente ACEP 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 sete) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

a) 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;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Os trabalhadores que detenham uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho, beneficiarão de um acréscimo, conferido em função da idade, tendo direito ao seguinte período de férias:

- 25 dias úteis até aos 38 anos de idade, inclusive;
- 26 dias úteis a partir dos 39 anos de idade;
- 27 dias úteis, a partir dos 49 anos de idade;
- 28 dias úteis, a partir dos 59 anos de idade;

3- A idade relevante a considerar é a que se completar até ao final do ano em que se vencem as férias.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1.ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 21 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

a) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Portel, 7 de fevereiro de 2024.

Pelo Município f.g'Portel:

José Manuel Clemente Grilo, na qualidade de presidente da Câmara de Portel.

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

João Carlos Pardal Fernandes, na qualidade de mandatário e membro da direção e

Maria de Fátima Monteiro Batalha Soares, na qualidade de mandatária e membro da direção.

Depositado em 29 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 24/2024, a fl. 65 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Captrain Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Área, âmbito e vigência

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se à Captrain Portugal, SA e a todos os trabalhadores com a categoria de maquinista, representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ (SMAQ ou sindicato), qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade, no setor da atividade correspondente ao objeto principal da empregadora, que consiste na prestação de serviços de transporte ferroviário, nacional e internacional, de mercadorias em linhas férreas, troços de linha e ramais que integram ou venham a integrar a rede ferroviária nacional.

2- O presente AE abrange potencialmente cerca de 50 trabalhadores.

3- O AE tem por objetivo estabelecer as regras a aplicar no que respeita aos tempos de trabalho, em alinhamento com a legislação em vigor, normativos legais ou regulamentares especificamente aplicáveis à atividade da Captrain Portugal, SA e às boas práticas operacionais.

4- As disposições constantes do presente AE aplicam-se a todo o território nacional e estações de caminho-de-ferro fronteiriças.

5- O presente AE é publicado no Boletim do Trabalho e Emprego e entra em vigor no dia 1 de maio de 2024.

6- A vigência e revisão do presente AE são determinadas nos termos da lei em vigor.

Cláusula 2.^a

Denúncia

1- A denúncia do presente AE deve ser feita nos termos da lei mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, desde que seja acompanhada de uma proposta negocial global.

2- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência inicial do AE ou de cada uma das suas eventuais renovações.

3- As partes devem diligenciar para que as negociações se iniciem e concluam de forma célere.

Cláusula 3.^a

Admissão

1- A empresa obriga-se a admitir, com a categoria de maquinista, somente os trabalhadores detentores do certificado profissional de maquinista dos caminhos-de-ferro emitido pela entidade competente.

2- A empresa obriga-se a suportar todos os custos com as renovações periódicas do certificado profissional de maquinista dos caminhos-de-ferro legalmente exigíveis.

Cláusula 4.^a

Documentos a entregar ao trabalhador

1- Por ocasião da admissão, a empresa deve informar o trabalhador, em documento escrito, com indicação da designação da categoria profissional, a retribuição, o local de trabalho, o período normal trabalho, o horário de trabalho, a descrição das funções e as demais condições relevantes.

2- No momento de cessação do contrato de trabalho, a empresa deve entregar ao trabalhador o certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de cessação, bem como o cargo ou cargos desempenhados, nos termos do artigo 341.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO II

Vicissitudes contratuais

Cláusula 5.^a

Poder disciplinar

1- A empregadora tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O procedimento disciplinar caduca se a instrução não for iniciada dentro de 60 dias subsequentes àquele em que a empresa tomou conhecimento da infração.

3- Concluídas as diligências probatórias e logo após os formalismos previstos na lei, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão final, devidamente fundamentada, nunca devendo o processo disciplinar exceder o prazo de um ano a contar do início da fase instrutória, entendendo-se por conclusão a notificação da decisão ao arguido.

Cláusula 6.^a

Processo disciplinar

1- As responsabilidades são sempre apuradas mediante processo disciplinar, conduzido por um instrutor nomeado pela empresa, o qual é devidamente elaborado com audição das partes, testemunhas e consideração de tudo o que puder esclarecer os factos.

2- O processo disciplinar contém obrigatoriamente, uma fase de instrução, uma nota de culpa, da qual conste a descrição dos comportamentos imputados ao arguido, com indicação das normas infringidas e das que preveem a sanção aplicável, devendo ser facultado ao arguido a consulta do processo disciplinar, durante o prazo de que dispõe para apresentar a sua defesa à nota de culpa.

3- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e enviada ao arguido por meio de carta registada com aviso de receção.

4- No caso de a comunicação expedida com aviso de receção, nos termos do número 3, ser devolvida, considera-se a notificação como efetuada na data da devolução do aviso.

5- O trabalhador, no prazo máximo de dez dias úteis após a receção da nota de culpa, pode apresentar a sua defesa por escrito.

6- O empregador deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alegá-lo fundamentadamente por escrito.

7- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total.

8- O trabalhador deve assegurar a comparência das testemunhas que indicar, sem prejuízo de as inquirições poderem ser efetuadas por videoconferência.

9- O SMAQ pode consultar o processo disciplinar através de um seu representante devidamente credenciado e autorizado por escrito pelo trabalhador.

Cláusula 7.^a

Sanções disciplinares

1- O poder disciplinar é exercido por escrito pela empregadora, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores, pela aplicação das seguintes sanções disciplinares, com os limites legais:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Multa;
- e) Suspensão do trabalhador com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento por justa causa, sem indemnização ou compensação.

2- A decisão sobre a sanção disciplinar deve ser comunicada por escrito ao trabalhador e ao SMAQ até 30 dias após o termo da instrução.

Cláusula 8.^a

Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nos termos legais;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;
- e) Ser despedido ou lhe ser aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 9.^a

Local de trabalho

1- Tendo em consideração o carácter móvel da prestação de trabalho, decorrente da atividade da empresa, para efeitos do presente AE, consideram-se local de trabalho os terminais ferroviários e instalações associados às operações da empresa, para os quais o trabalhador se encontra destacado, de acordo com a programação semanal de serviço.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior constituem ainda locais de trabalho a sede social e operacional da empresa, sita, em Alverca do Ribatejo.

3- O trabalhador é destacado, consoante a programação semanal de serviço e por instrução da empresa, a cada um dos terminais ferroviários, competindo à empresa assegurar as respetivas condições logísticas às deslocações necessárias nos termos previstos no presente AE.

Cláusula 10.^a

Local de descanso

1- Sempre que se verificar um descanso diário fora da zona de residência, a empresa coloca à disposição do trabalhador instalações, nomeadamente em unidades hoteleiras, casas alugadas ou dormitórios, com quarto individual, com serviço de limpeza diário, roupa de cama, quarto de banho privativo, climatização, café e pequeno-almoço, onde possa repousar.

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1- Considera-se período normal de trabalho o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar medido em número de horas por dia, de segunda-feira a sexta-feira, e por semana.

2- O período normal de trabalho é de 8 horas diárias 40 horas semanais.

3- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

4- O período normal de trabalho diário que abranja pelo menos três horas no período compreendido entre 0h00 às 5h00 não pode ter duração superior a sete horas.

5- Não podem ocorrer dois períodos normais de trabalho completos no mesmo dia de calendário.

6- Os trabalhadores não podem recusar-se, durante o período normal de trabalho, a permanecer no local de trabalho e a executar quaisquer tarefas compatíveis com as respetivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas, nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Sempre que aplicável, o regime de isenção de horário de trabalho é o da não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho diário ou semanal com o limite de duas horas diárias além do período normal de trabalho.

2- Sempre que o limite diário de 10 horas seja ultrapassado, o trabalho prestado é retribuído nos termos do número 1 da cláusula 19.^a

3- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição suplementar correspondente a 22 % da sua retribuição base.

Cláusula 13.^a

Tempo de trabalho efetivo

Tempo de trabalho efetivo é o tempo que decorre entre a hora prevista para o início da operação e a hora do fim efetivo da operação, acrescido dos tempos preconizados para a realização das respetivas manobras que ocorram imediatamente antes ou imediatamente depois da operação, bem como dos tempos necessários para as tarefas de preparação e ou ativação e resguardo e ou desativação de locomotivas.

Cláusula 14.^a

Tempo de presença

1- Considera-se tempo de presença todo aquele em que o trabalhador se encontra à disposição da empresa sem prestar trabalho efetivo, em dias úteis, por razão de deslocações de e para o local de trabalho, viagens sem serviço de comboio e outras similares.

2- Os tempos de presença não computam para efeito da contagem do período normal de trabalho, nem para o limite do trabalho suplementar.

3- Os tempos de presença que ultrapassem o cômputo de 45 horas mensais são retribuídos com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição horária correspondente.

Cláusula 15.^a

Cancelamentos

1- Considera-se cancelamento a não realização de um serviço previamente programado ou a sua realização com um atraso igual ou superior a oito horas, face à hora de início de serviço inicialmente programada.

2- Em caso de cancelamento do serviço previamente atribuído, a empresa pode optar por colocar o trabalhador em situação de reserva, conforme estipulado na cláusula 22.^a

3- Se o cancelamento do serviço atribuído ocorrer, o trabalhador não for colocado em situação de reserva e o aviso de cancelamento for comunicado depois das 18h00 do dia imediatamente anterior ou com menos de 11 horas de antecedência em relação ao serviço a ser realizado, o trabalhador recebe como compensação o valor correspondente a metade da verba diária estipulada no número 2 da cláusula 40.^a

4- Os cancelamentos com de menos de 72 horas antecedência de serviço atribuído para dia de sábado, domingo e feriado, dão direito ao pagamento de quatro horas de remuneração com um acréscimo de 50 %.

Cláusula 16.^a

Atrasos

1- Considera-se atraso a alteração, inferior a 8 horas, ao horário de início de um serviço previamente programado.

2- Excluem-se do tempo de trabalho efetivo e do tempo de presença os atrasos no serviço programado sempre que o trabalhador, quando avisado, se encontrem local de descanso, nos termos da cláusula 10.^a, ou na sua residência e não tenha iniciado a deslocação.

3- No caso de atraso inferior a 3 horas, face à sua programação inicial, o trabalhador fica obrigado a realizar o serviço, com os limites estabelecidos no presente acordo.

4- No caso de atraso igual ou superior a 3 horas, face à sua programação inicial, o serviço apenas se realiza mediante o acordo do trabalhador.

5- No caso do serviço realizado nos termos do número anterior, os tempos de trabalho efetivo e ou de presença são contabilizados de acordo com a nova programação do horário que for aceite pelo trabalhador.

Cláusula 17.^a

Período de descanso semanal

- 1- O descanso semanal corresponde a dois dias de não prestação de trabalho, coincidindo com sábado e domingo.
- 2- Como descanso complementar considera-se o sábado e os dias de feriado estabelecidos na cláusula 24.^a deste AE.
- 3- Como descanso obrigatório considera-se o domingo.

Cláusula 18.^a

Trabalho noturno

O trabalho realizado no período compreendido entre as 22h00 e as 7h00 é considerado trabalho noturno.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

- 1- O trabalho prestado fora do período normal de trabalho e o prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, ou feriado é considerado trabalho suplementar.
- 2- O trabalho prestado fora do período normal de trabalho e o prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, ou feriado realizado no período compreendido entre as 22h00 e as 7h00 é considerado trabalho suplementar noturno.
- 3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, não se podendo recusar, salvo nos casos previstos na lei ou quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa e a empresa o aceite.
- 4- O trabalhador que preste trabalho em dia de descanso obrigatório tem direito a um dia de calendário de descanso compensatório, a gozar num dos cinco dias úteis seguintes, que deve ser mencionado no planeamento semanal individual.
- 5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.
- 6- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.
- 7- O trabalho suplementar em dia útil é retribuído de acordo com o previsto na lei.

Cláusula 20.^a

Intervalos de descanso e descanso diário

- 1- O trabalhador tem direito a um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, decorrido um período máximo de seis horas consecutivas considerando o tempo efetivo de trabalho.
- 2- Salvo motivos excecionais, motivados nomeadamente por anomalias da circulação, os intervalos de descanso diário são estabelecidos, preferencialmente, na programação de serviço entre as 11h30 e as 14h30 e entre as 18h30 e as 21h30, salvaguardando-se as situações em que as marchas dos comboios o não permitam.
- 3- Sempre que se verifiquem dois períodos de trabalho consecutivos, o trabalhador tem direito a um período de descanso diário não inferior a 12 horas e no caso de repouso fora da sua residência tem direito a um período de descanso não inferior a 11h00.
- 4- O período de descanso da primeira parte do número anterior pode ser reduzido a 11 horas em caso de atraso excecional do serviço anterior.
- 5- Os tempos de presença constantes na cláusula 14.^a não são, em caso algum, computados como período de descanso diário.
- 6- Sempre que o tempo de deslocação entre a residência do trabalhador e o serviço a realizar ou a entre o serviço realizado e a residência do trabalhador ultrapasse as três horas, no mesmo período de trabalho, o trabalhador tem direito a um intervalo de pelo menos 30 minutos contabilizado como tempo de presença.
- 7- Sempre que o tempo de deslocação referido no número anterior ultrapasse as quatro horas, o trabalhador tem direito a um intervalo de descanso de pelo menos 60 minutos contabilizado como tempo de presença.

Cláusula 21.^a

Programação semanal de serviço

1- Entende-se por programação semanal de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho em períodos não regulares no que respeita a duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho.

2- Da programação semanal de serviço devem constar as seguintes informações:

- a) Hora prevista de início e fim de cada operação;
- b) Número do comboio;
- c) Itinerário correspondente a operação a realizar, com indicação dos terminais ferroviários onde se inicia e onde termina a prestação do trabalho;
- d) Período de repouso e de tomada de refeições;
- e) Local de repouso/estadia (quando aplicável);
- f) Meios de deslocação:
 - i) Viatura da empresa;
 - ii) Transportes públicos;
 - iii) Viatura própria;
- g) Descanso compensatório, quando aplicável;
- h) Tempo de presença;
- i) Tempo de reserva.

3- A programação semanal de serviço é comunicada ao trabalhador com uma antecedência mínima de dois dias de calendário face ao início do período a que respeita a programação semanal.

4- Na programação semanal, cada período diário de trabalho acrescido do tempo de presença associado não pode exceder 10 horas, com a exceção de dois dias por semana em que pode estender-se até ao máximo de 12 horas.

5- Caso exista, por razões não antecipáveis pela empresa, necessidade de modificar a programação semanal de serviço, deve ser comunicado com carácter de urgência a respetiva alteração ao trabalhador e efetuar a respetiva reprogramação do período de trabalho, de modo a respeitar as normas constantes do presente AE.

6- No caso do número anterior, qualquer modificação que implique a alteração da hora de entrada e ou saída tem de obter o acordo do trabalhador.

7- Não pode ser exigida a realização do trabalho que implique mais do que 3 estadias na mesma semana em local que não a própria residência ou mais de duas estadias consecutivas nas mesmas condições.

8- É possível fazer uma programação diária do serviço independente da duração do comboio, dentro dos limites da lei e deste AE.

Cláusula 22.^a

Reserva

1- A reserva é a situação em que o trabalhador permanece disponível, sem serviço previamente definido, durante o respetivo período normal de trabalho, aguardando a necessidade de prestá-lo por indicação da empresa.

2- Considera-se tempo de trabalho efetivo o período em que o trabalhador permanece em situação de reserva.

3- Os serviços de reserva devem constar obrigatoriamente na programação semanal, salvo o caso previsto no número 2 da cláusula 15.^a

4- Os períodos normais de trabalho exclusivamente programados como reserva não podem ser cancelados.

5- Nas situações previstas no número anterior, a hora de início e ou fim do período normal de trabalho podem ter até três horas de atraso ou de antecipação em relação ao horário previamente definido para a reserva, desde que o trabalhador seja informado do atraso ou da antecipação com pelo menos 11 horas de antecedência.

6- O serviço atribuído ao trabalhador não pode, em caso algum, alterar a situação de descanso diário subsequente, incluindo o local, nem ultrapassar os limites do número 4 da cláusula 21.^a

Cláusula 23.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao regime legal, com um limite de 200 horas anuais.

Cláusula 24.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os imperativamente previstos na lei, particularmente:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (feriado 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 ainda feriados obrigatórios os seguintes dias:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal do concelho de Lisboa.

Cláusula 25.^a**Férias e aquisição do direito a férias**

1- Os trabalhadores têm direito a gozar e marcar férias nos termos da lei, com as adaptações constantes do AE.

2- O direito a férias vence-se no dia um de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do número seguinte.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de ocorrer o termo do ano civil antes de gozadas as férias mencionadas no número anterior, o trabalhador pode gozá-las até 30 de junho do ano seguinte, não podendo, contudo, resultar o gozo de mais do que 30 dias úteis no mesmo ano civil.

5- Cessando o contrato de trabalho, a empresa paga ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

6- Se o contrato não atingir 12 meses de duração, o trabalhador não pode ter um período de férias superior ao proporcional à duração do respetivo contrato.

7- O período de férias não gozado por cessação do contrato conta-se para efeito de antiguidade.

8- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar.

9- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 26.^a**Duração das férias**

1- O período anual de férias, ressalvados os casos especiais previstos na lei, é de 22 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (*RM*) que receberiam se estivessem ao serviço.

2- O período anual de férias, estabelecido no número anterior, é majorado, no caso de o trabalhador não ter faltado injustificadamente, em:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- Para efeitos da presente cláusula, só não se consideram dias úteis os dois dias de descanso semanal e os feriados.

Cláusula 27.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- O período de férias deve ser gozado consecutivamente, podendo ser repartido, por acordo, em dois ou mais períodos, desde que seja garantido o gozo de um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

2- Após o gozo do período mínimo de 10 dias consecutivos de férias, o trabalhador não pode iniciar a sua prestação de trabalho antes das seis horas do dia seguinte.

3- Os restantes dias de férias podem ser gozados intervaladamente de acordo com os interesses do trabalhador e as conveniências do serviço.

Cláusula 28.^a

Marcação de férias

1- As férias devem ser marcadas por comum acordo entre trabalhador e a empresa.

2- No caso de as datas escolhidas pelo trabalhador não obterem o acordo da empresa, é dado ao trabalhador a faculdade de indicar três soluções alternativas que permitam uma escolha por parte da empresa nos períodos definidos no número 8.

3- Da escolha mencionada no número anterior deve ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência, face ao primeiro dia da época de gozo fixada nos termos do número 9, nunca inferior a 30 dias.

4- 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.

5- A empresa não pode, em caso algum, impor o gozo de férias a que se refere o número 1 da cláusula 25.^a fora do período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

6- A empresa deve organizar, até 30 de março de cada ano, o plano de férias, que deve ser afixado nos locais de trabalho até 15 de abril.

7- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

8- No período entre 1 de junho e 30 de setembro de cada ano, os períodos mínimos consecutivos de 10 dias úteis de férias são organizados em conformidade com um plano constituído por oito períodos fixos iguais, a saber:

Período 1 - Com início a 1 de junho;

Período 2 - Com início a 16 de junho;

Período 3 - Com início a 1 de julho;

Período 4 - Com início a 16 de julho;

Período 5 - Com início a 1 de agosto;

Período 6 - Com início a 16 de agosto;

Período 7 - Com início a 1 de setembro; e

Período 8 - Com início a 16 de setembro.

9- Cada trabalhador só pode escolher, nos termos do número 1, um dos períodos 4, 5 e 6, devendo as outras duas opções recair sobre os restantes períodos.

10- Os trabalhadores que gozem os 10 dias úteis consecutivos fora dos períodos identificados no número 8 e fora do período compreendido entre 15 e 31 de dezembro, têm direito ao gozo de mais um dia útil de férias.

Cláusula 29.^a

Data-limite do gozo de férias e cumulação de férias

1- As férias são gozadas obrigatoriamente no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 30.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- À alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador aplica-se o disposto na lei.

2- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, nomeadamente faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

3- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, por doença ou outro facto que não lhe seja imputável e desde que haja comunicação do mesmo à empresa, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

Cláusula 31.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as férias já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

Cláusula 32.^a

Noção de faltas

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média do período normal de trabalho para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 33.^a

Tipos de Faltas e prova de motivo justificativo

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas, nos casos e termos definidos na lei.

2- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por qualquer forma prevista na lei.

4- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

5- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

6- O incumprimento de obrigação prevista nesta cláusula, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 4, determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 34.^a

Comunicação de ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 35.^a**Faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não podem determinar perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias devidas ao trabalhador, nos termos deste acordo e resultantes da efetiva prestação de serviço.

2- Consideram-se justificadas, todas as que por lei sejam assim consideradas e ainda as seguintes:

a) As necessárias para o cumprimento de qualquer obrigação imposta por lei ou pelas entidades competentes;

b) Todas aquelas que a empresa autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;

c) O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente tem direito a faltar ao serviço pelo tempo necessário para o efeito, mediante prévia autorização, sendo que a mesma só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

Cláusula 36.^a**Efeitos de faltas injustificadas**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, com o limite dois dias úteis de férias.

CAPÍTULO IV

Retribuição e outras prestações patrimoniaisCláusula 37.^a**Retribuição**

1- Considera-se retribuição mensal (*RM*) a prestação que nos termos deste AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, como contrapartida do seu trabalho.

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

3- O valor da retribuição diária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor } RD = \frac{RM}{30}$$

4- O valor da retribuição horária é calculado da seguinte forma:

$$\text{Valor } RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

Sendo *N* igual ao período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição variável (*RV*) é constituída pelo somatório dos valores de cada prestação variável, que seja contrapartida do modo específico da execução do trabalho e nos termos da lei considerado como retribuição

regular e periódica, devida em pelo menos 11 meses no ano civil imediatamente anterior, sendo calculada da seguinte forma:

$$V = \frac{TN+TS+SF}{12}$$

Sendo:

TN - Trabalho noturno;

TS - Trabalho suplementar incluindo em dia de descanso ou feriado;

SF - Subsídio de formação (para maquinistas que prestem serviço de formação);

em que *TN*; *TS* ou *SF* > 0 desde que devido pelo menos 11 meses por ano, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado. Para o efeito de determinação das médias da retribuição variável é considerada a data de efeito da prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

6- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, conforme o seu nível profissional, às retribuições base estabelecidas no anexo I ao presente AE.

Cláusula 38ª

Estações de referência

1- Estação de referência é aquela estação para a qual o trabalhador assegura o transporte, de e para a sua residência, pelos seus próprios meios, tendo como contrapartida a fixação de quilómetros e a compensação prevista neste AE.

2- Para cada trabalhador é definida uma estação de referência tendo em conta a sua residência, de entre as seguintes:

- a) Valença;
- b) Viana do Castelo;
- c) Porto Campanhã;
- d) Aveiro;
- e) Pampilhosa;
- f) Coimbra;
- g) Alfarelos;
- h) Entroncamento;
- i) Alverca;
- j) Lisboa-Oriente;
- k) Setúbal.

3- A empresa suporta os custos das deslocações da residência para a estação de referência e vice-versa, cabendo neste caso ao trabalhador escolher o meio de transporte, bem como da estação de referência para o local de início da operação e ou do local do fim da operação para a estação de referência.

4- As deslocações da residência para a estação de referência e ou vice-versa são sempre custeadas pelo valor previsto para os servidores do Estado com base na distância em quilómetros em viatura própria, considerando-se também o tempo gasto como tempo de presença nos termos da cláusula 14.^a ou remunerado nos termos do número 1 da cláusula 42.^a

5- O modo de deslocação da estação de referência para o local de início da operação e ou do local do fim da operação para a estação de referência é determinado pela empresa, aplicando-se igualmente os termos da cláusula 14.^a ou número 1 da cláusula 42.^a, e podem ser utilizados os seguintes meios:

- a) Transporte público, individual ou coletivo;
- b) Viatura de serviço;
- c) Viatura própria, se possível.

6- Sempre que o trabalhador utilize viatura própria nas deslocações referidas no número anterior, a empresa custeia as despesas efetuadas através do pagamento dos quilómetros percorridos, de acordo com o valor fixado para os servidores do Estado, sendo da total responsabilidade do trabalhador todas as despesas da viatura, nomeadamente amortizações, seguros, manutenções, combustíveis, portagens e despesas em caso de acidente.

7- Para efeitos de aplicação da presente cláusula a empresa suporta o custo das deslocações de e para a estação de referência relativamente à residência do trabalhador com o limite máximo de até 30 quilómetros.

8- Exceciona-se ao número anterior a situação dos trabalhadores que na data da entrada em vigor do presente

AE tenham residência para além de 30 quilómetros da sua estação de referência, tendo em consideração as residências conhecidas à data da entrada em vigor do presente acordo.

9- Para o caso referido no número anterior, a distância entre a residência conhecida à data de entrada em vigor do presente acordo e a estação de referência, estabelece o limite máximo de pagamento, em caso de alteração de residência.

10- Sempre que o trabalhador utilize viatura própria nas deslocações referidas nos números anteriores, a empresa custeia as despesas efetuadas através do pagamento dos quilómetros percorridos, de acordo com o valor fixado para os servidores do Estado, sendo da total responsabilidade do trabalhador todas as despesas da viatura, nomeadamente amortizações, seguros, manutenções, combustíveis, portagens e despesas em caso de acidente.

11- Os tempos de deslocação entre as estações de referência e os locais de início da operação a considerar, para efeitos de aplicação do disposto na cláusula 14.^a, são dos constantes da tabela que corresponde ao anexo II deste AE.

Cláusula 39.^a

Refeição

1- Ao trabalhador é atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 9,00 € (nove euros) através de cartão de refeição nas seguintes situações:

- Por dia útil, descontando as ausências de responsabilidade do trabalhador;
- Por período de trabalho em dia de descanso, obrigatório ou complementar, ou feriado.

2- É atribuída uma verba de refeição adicional no valor de 9,00 € sempre que o trabalho efetivo e tempo de presença conjugados ultrapassem as 10 horas de duração.

Cláusula 40.^a

Verbas diárias

1- A empresa suporta, como ajuda de custo, outras despesas relacionadas com o exercício profissional, através da atribuição das verbas diárias estabelecidas no número 2 e no número 3.

2- A verba diária A no valor de 12,50 € (doze euros e cinquenta cêntimos) aplica-se nos seguintes casos:

- a) Por cada período de trabalho efetivo;
- b) Se a deslocação para o local de trabalho ou tempo de presença for igual ou superior a 4 horas e for realizada um dia antes ou um dia depois do dia de prestação de trabalho de condução de comboio;
- c) Por cada período de 24 horas deslocado sem prestação de trabalho de condução de comboio.

3- A verba diária B no valor de 18,00 € (dezoito euros) aplica-se sempre que haja uma estadia fora da área de residência e acresce à verba diária A, quando devida.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se estadia o período de descanso diário quando efetuado fora da área da residência.

5- Para efeitos do número 3, considera-se área de residência a área correspondente a um círculo com um raio de 40 km cujo centro é a residência do trabalhador.

6- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecido local de descanso, nos termos da cláusula 10.^a, sempre que um serviço tenha início ou fim entre as 22h00 e as 7h00 fora da sua área de residência e o cômputo do período efetivo de trabalho e o tempo de presença ou deslocação seja igual ou superior a cinco horas.

7- A empresa garante o pagamento de 25,00 € (vinte cinco euros) sempre que o trabalhador abdique do hotel com antecedência suficiente que permita o cancelamento da reserva, com exceção das situações em que previsão de prestação de serviço subsequente preveja trabalho de condução, caso em que é mantido o descanso no hotel.

Cláusula 41.^a

Descanso compensatório ao trabalho prestado em dia de descanso obrigatório

1- O descanso compensatório é gozado nos cinco dias úteis subsequentes ao da prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório.

2- O descanso compensatório corresponde a um dia de calendário entre as respetivas 0h00 e as 24h00.

3- Se, por motivos operacionais, não for possível cumprir o estabelecido nos números anteriores, o trabalhador recebe, em complemento à retribuição estabelecida na cláusula seguinte, uma retribuição complementar equivalente à retribuição base devida pelo tempo correspondente a oito horas, acrescida de 50 %.

Cláusula 42.^a

Trabalho em dia de descanso ou feriado

1- O trabalhador que preste trabalho em dias de descanso, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado é retribuído com o acréscimo mínimo de 100 % relativamente ao valor da retribuição por hora ou fração.

2- Qualquer período de trabalho que abranja dias de descanso, obrigatório ou complementar, confere direito a um pagamento mínimo de quatro horas.

3- Tendo em conta a natureza da atividade da empresa, quando se verifique uma deslocação entre o local da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, ou vice-versa, em dia de descanso, obrigatório ou descanso complementar ou feriado, o tempo de tal deslocação é considerado e pago como trabalho suplementar.

4- Em trabalho em dia de descanso ou feriado, os intervalos de descanso previstos nos números 6 e 7 da cláusula 20.^a são retribuídos como trabalho suplementar.

Cláusula 43.^a

Remuneração especial de funções acessórias

1- É atribuído um complemento remuneratório de 20,00 € (vinte euros) como contrapartida de cada dia de início de desempenho efetivo das seguintes funções acessórias:

a) Orientação ou execução de manobras de resguardo, estacionamento, movimentação e formação/deformação de comboios e ensaios de preparação das composições para a marcha;

b) Execução de manobra de agulhas;

c) Abastecimento de combustível ou outros materiais necessários ao funcionamento e segurança dos equipamentos.

2- Os desempenhos das funções constantes desta cláusula carecem de consentimento prévio do trabalhador, salvo se já constarem de contrato de trabalho ou aditamento a contrato de trabalho, onde já tenha sido prestado tal consentimento.

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal conforme o disposto no número um da cláusula 47.^a

2- Os trabalhadores recebem o subsídio de férias no final do mês de junho.

3- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

Cláusula 45.^a

Trabalho noturno

1- O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 %.

2- Se além de noturno o trabalho for também suplementar, o acréscimo de trabalho noturno incide sobre a retribuição do trabalho suplementar.

3- Se além de noturno o trabalho for prestado em dia de descanso, obrigatório ou complementar, ou de feriado, o acréscimo de trabalho noturno é de 30 % e incide sobre as retribuições previstas na cláusula 42.^a

Cláusula 46.^a

Subsídio de Natal

1- Até o dia 30 de novembro de cada ano a empresa deve pagar o subsídio de Natal a todos os trabalhadores no valor da retribuição mensal (*RM*).

2- No ano de admissão, suspensão e cessação do contrato o valor referido no número anterior é proporcional ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 47.^a

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescida da retribuição variável (*RV*), tal como esta é definida no número 5 da cláusula 37.^a

2- O trabalhador tem direito, anualmente, a um subsídio de férias de valor igual ao da sua retribuição mensal (*RM*) acrescido da retribuição variável (*RV*), tal como esta é definida no número 5 da cláusula 37.^a, sem prejuízo do disposto na lei em matéria de férias no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, ou contratação a termo.

Cláusula 48.^a

Exercício da função de formador

1- Ao trabalhador maquinista que preste serviço de formação interna na cabine de condução é atribuído um subsídio de formação no valor de 20,00 € (vinte euros) por cada dia de exercício dessa função.

2- Ao trabalhador maquinista que preste serviço de formação interna em sala de aula é atribuído um subsídio de formação no valor de 50,00 € (cinquenta euros) por cada dia de exercício dessa função.

3- Compete à empresa suportar os custos inerentes à obtenção do certificado de competências pedagógicas dos formadores.

CAPÍTULO V

Direito coletivo

Cláusula 49.^a

Exercício do direito sindical

1- Os trabalhadores têm direito a inscrever-se no sindicato.

2- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos representantes dos trabalhadores ao seu serviço, não podendo, nomeadamente, recusar-se a dispensá-los sempre que o sindicato o solicite com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 50.^a

Reunião dos trabalhadores na empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, mediante convocação por um terço ou cinquenta trabalhadores do centro de trabalho ou pela comissão sindical.

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou da prestação de trabalho suplementar;

b) 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 dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, que não trabalhem na empresa, podem, quando devidamente credenciados, participar nas reuniões mediante comunicação escrita dirigida pelo sindicato à empresa com a antecedência mínima de 24 horas.

Cláusula 51.^a

Cedência de instalações

A empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais do sindicato, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 52.^a

Informação sindical

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela empresa, 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, da laboração normal da empresa.

2- As estruturas representativas dos trabalhadores têm o direito de afixar em local disponibilizado, para o

efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pela empresa.

Cláusula 53.^a

Comunicação à empresa dos delegados sindicais

- 1- A direção do sindicato deve comunicar por escrito à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical ou intersindical.
- 2- O mesmo procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 54.^a

Reuniões da comissão sindical com a empresa

- 1- Por acordo, os delegados sindicais reúnem com a empresa sempre que as partes o considerarem conveniente e justificado.
- 2- Estas reuniões têm, normalmente, lugar durante as horas de serviço, sem que tal implique perda de retribuição, sendo o respetivo tempo deduzido ao crédito de horas.
- 3- Em caso de impossibilidade, podem as reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

Cláusula 55.^a

Constituição das comissões sindicais

- 1- Na empresa existem delegados sindicais.
- 2- A comissão sindical é constituída pelos delegados sindicais.
- 3- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de crédito de horas é determinado da forma seguinte:
 - a) Até 40 trabalhadores sindicalizados no SMAQ - Um delegado;
 - b) Mais de 40 trabalhadores sindicalizados no SMAQ - Dois delegados.

Cláusula 56.^a

Crédito de horas

- 1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, e desde que o sindicato avise a empresa com a antecedência mínima de três dias, de um crédito de horas mensal de oito horas que para todos os efeitos conta como tempo de serviço efetivo.
- 2- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias de trabalho, contando, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 3- O pedido de dispensa para os delegados e para os dirigentes sindicais deve ser apresentado pelo sindicato.

Cláusula 57.^a

Comissão paritária

- 1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 2- A comissão é composta por dois elementos efetivos e um suplente nomeados pela empresa e dois elementos efetivos e um suplente nomeados pelo sindicato.
- 3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura do presente AE, a identificação dos seus representantes na comissão.
- 4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes, com antecedência de 20 dias e com a indicação da data, hora e local da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalhos.
- 5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelos menos, dois representantes de cada uma das partes.
- 6- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito de voto.
- 7- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos da lei.
- 8- Na primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 58.^a

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que adesão produz efeitos no primeiro dia do mês seguinte.

2- Ao aderir ao acordo, o trabalhador concorda em compartilhar, durante o seu período de vigência, nas despesas de negociação, através de uma prestação mensal correspondente a 1 % da sua retribuição ilíquida.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 é efetivada pela empresa através de desconto mensal na retribuição do trabalhador, enviando ao sindicato os montantes em causa até ao dia 15 do mês seguinte juntamente com a identificação do trabalhador.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.

Cláusula 59.^a

Ressalva dos direitos adquiridos

A entrada em vigor do AE não prejudica quaisquer direitos consagrados na lei ou resultantes de contrato individual de trabalho ou dos usos da empresa.

Cláusula 60.^a

Categorias profissionais, tabela retributiva e avaliação de desempenho

As categorias e respetivos elencos funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, bem como a sua tabela retributiva, são as constantes do Regulamento de Carreiras e Avaliação de Desempenho, que constitui o anexo I ao presente AE e dele faz parte integrante.

Cláusula 61.^a

Normas transitórias

1- Na data de entrada do presente AE, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são colocados no índice retributivo da tabela mencionada no artigo anterior correspondente ao valor mais aproximado da sua retribuição base, sendo garantida a não diminuição retributiva.

2- Em 1 de setembro de 2024, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE sobem um nível retributivo, tendo em conta a tabela mencionada no artigo anterior, salvo o disposto no número seguinte.

3- Excetua-se ao previsto no número anterior os trabalhadores que, sejam colocados, nos termos do número 1, no nível transitório I e nível transitório II, que se extinguem na data de entrada do presente AE, transitando estes trabalhadores em 1 de maio de 2024 para maquinista de 1.º nível.

4- Após as subidas de nível retributivo estabelecidas nos números anteriores, a contagem de tempo para posterior progressão retributiva, nos termos do anexo I do presente AE, inicia-se em 1 de janeiro de 2025.

Vila Franca de Xira, 18 de janeiro de 2024.

Pela Captrain Portugal, SA:

Álvaro Fonseca, na qualidade de representante, com poderes delegados.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

António Barata Domingues, na qualidade de mandatário.

António Manuel Almeida Alves, na qualidade de mandatário.

Henrique Daniel Faria da Silva, na qualidade de mandatário.

Hugo Manuel Silva Bizarra, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Regulamento de Carreiras e Avaliação de Desempenho**Enquadramento de categorias profissionais e funções***Maquinista*

Missão:

Assegurar a preparação e condução de unidades motoras para o transporte de cargas, garantindo o seu normal funcionamento em condições de segurança, fiabilidade e qualidade.

Responsabilidades:

Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio e da carga;

Conduzir unidades motoras respeitando as prescrições das marchas e normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

Receber e transmitir informação e documentação necessárias a segurança da circulação ou a quantidade do serviço; exercer funções de chefe de comboio;

Assegurar as operações de verificação de veículos, mercadorias e de desempanagem de material motor;

Acompanhar e instruir pessoal de condução;

Registar as não conformidades, ações corretivas e preventivas e tratar as ocorrências imputáveis à sua área funcional;

Contribuir para a minimização dos impactos ambientais das suas atividades e prevenção de acidentes, cumprindo com os procedimentos e instruções que lhe forem transmitidas e participando na melhoria contínua do Sistema de Gestão de Qualidade, Ambiente e Segurança;

Proceder ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação e ou deformação de comboios e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha;

Proceder à verificação de nível dos consumíveis necessários ao funcionamento e segurança do material motor que conduz, quando as condições de trabalho, de segurança e salubridade o permitam;

Proceder à verificação e desempanagem do material motor.

E, quando necessário, pode:

Executar funções de «acompanhamento de comboios» nas cabines de condução no que respeita à segurança e marcha do comboio, de acordo com as disposições regulamentares em vigor;

Realizar atividades de apoio à gestão e colabora em atividades de formação.

Artigo 1.º

Âmbito

1- O presente Regulamento de Carreiras e de Avaliação de Desempenho, adiante designado por RCAD, anexo ao acordo de empresa celebrado entre a Captrain Portugal, SA e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ destina-se a definir as regras, metodologia e regimes de evolução dentro da categoria de maquinistas.

2- Em tudo o que for omissão, aplicar-se o Código do Trabalho e demais legislação em vigor.

Artigo 2.º

Vigência

O presente RCAD entra em vigor na data de início de vigência do acordo de empresa referido no artigo 1.º e vigora até ser substituído, total ou parcialmente.

Artigo 3.º

Revisão

O presente RCAD é revisto sempre que as partes o considerem pertinente.

Artigo 4.º

Objetivos da avaliação de desempenho

Os principais objetivos da avaliação de desempenho são os seguintes:

- a) Mobilizar os trabalhadores em torno da missão essencial do serviço, orientando a sua atividade em função de objetivos claros e critérios de avaliação transparentes.
- b) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos trabalhadores;
- c) Promover a comunicação eficaz entre hierarquias, estabelecendo como instrumentos essenciais no processo de avaliação do desempenho a entrevista anual;
- d) Fomentar o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, através da identificação de necessidades de formação, a considerar necessariamente na elaboração dos planos de formação.

Artigo 5.º

Intervenientes

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho no âmbito de cada unidade orgânica as seguintes pessoas:

- a) O avaliado;
- b) O(s) avaliador(es);
- c) A administração da empresa.

2- A ausência ou o impedimento do(s) avaliador(es) não constitui fundamento para a falta de avaliação, devendo a empresa definir os mecanismos de substituição de cada avaliador.

Artigo 6.º

Avaliado

1- O trabalhador tem direito à avaliação do seu desempenho, que é considerada para o seu desenvolvimento profissional e progressão na carreira.

2- O trabalhador tem direito a que lhe sejam garantidos todos os meios e condições necessárias ao bom desempenho.

3- É pressuposto e condição do direito à avaliação a prestação efetiva de trabalho por tempo igual ou superior a 50 % do período normal de trabalho no período de referência da avaliação.

4- Caso o trabalhador tenha prestado serviço efetivo inferior a 50 % do período normal de trabalho correspondente no período de referência, o mesmo não será objeto de avaliação, exceto se a ausência decorrer de acidente de trabalho, que para este efeito é considerada como trabalho efetivo.

Artigo 7.º

Avaliadores

Os avaliadores devem ser sempre superiores hierárquicos dos avaliados.

Artigo 8.º

Periodicidade da avaliação de desempenho

A avaliação dos trabalhadores é feita através de uma avaliação contínua e anual relativa ao desempenho compreendido entre período de 1 de janeiro a 31 de dezembro.

Artigo 9.º

Efeitos da avaliação

A avaliação dos trabalhadores é obrigatoriamente considerada para efeitos de alteração do posicionamento remuneratório.

Artigo 10.º

Recursos da avaliação de desempenho

1- A todos os trabalhadores é garantido o recurso da classificação obtida.

2- O recurso, dirigido à administração da empresa, deve ser apresentado por escrito no prazo de 15 dias contados da data de comunicação da classificação.

3- No recurso os trabalhadores devem expor as razões de facto e de direito que fundamentam o desacordo com a classificação atribuída.

4- O recurso é apreciado e decidido por uma comissão, nomeada pela administração da empresa para essa finalidade, constituída por 3 elementos que não podem ter participado na primeira avaliação.

5- O recurso deve ser decidido no prazo de 30 dias contados da data da sua apresentação, sendo a decisão comunicada por escrito ao trabalhador recorrente.

Artigo 11.º

Regras para a mudança de nível salarial

- 1- A progressão de nível salarial faz-se de acordo com os níveis de retribuição base que constam da tabela I;
- 2- Ocorre progressão para o nível salarial seguinte sempre que o trabalhador tiver acumulado o número mínimo de pontos exigido para a progressão, conforme consta da tabela I;
- 3- Cada trabalhador acumula 1 ponto por cada ano com avaliação global positiva.

TABELA I

Níveis de retribuição base e critérios para mudança de nível

Nível	Pontuação mínima para mudança de nível	Retribuição base (€)
Maquinista 8.º nível		1 394,93 €
Maquinista 7.º nível	2 pontos	1 367,57 €
Maquinista 6.º nível	2 pontos	1 340,76 €
Maquinista 5.º nível	2 pontos	1 314,47 €
Maquinista 4.º nível	2 pontos	1 288,69 €
Maquinista 3.º nível	2 pontos	1 251,16 €
Maquinista 2.º nível	2 pontos	1 169,36 €
Maquinista 1.º nível	2 pontos	1 097,98 €
Nível transitório II	1 ponto	1 027,28 €
Nível transitório I	1 ponto	964,08 €

Artigo 12.º

Crítérios da avaliação

- 1- A avaliação é anual, conforme previsto no artigo 8.º;
- 2- Em cada ano a avaliação considera-se como globalmente positiva sempre que o trabalhador obtiver avaliação positiva em cinco dos seis critérios identificados na tabela II, sendo que a avaliação negativa nos itens assiduidade, cumprimento regulamentar e sanções disciplinares impede uma avaliação global positiva.

TABELA II

Crítério da avaliação anual

Crítério	Descrição	Crítério de avaliação
Assiduidade	Avaliar o nível de absentismo e faltas do colaborador.	A ausência de faltas injustificadas implica parâmetro positivo.
Pontualidade	Avaliar se o trabalhador se apresenta ao serviço com a antecedência necessária para garantir a realização de todas as tarefas.	Registo do horário de início da marcha ou registo de ponto do trabalhador, caso exista. Não devem ser penalizadas as situações de atraso na saída do comboio resultantes de fatores externos ao trabalhador. A ocorrência de atrasos injustificados até duas falhas inclusive implicam parâmetro positivo.

Cumprimento regulamentar	Avaliar se ocorreram incidentes ferroviários (acidentes ou quase acidentes) devido a falhas do trabalhador, nomeadamente incumprimento de regras regulamentares.	Não devem ser penalizados os trabalhadores que tiveram envolvidos em acidentes ferroviários, mas que cumpriram com todos os requisitos, sendo a causa do acidente originada por fatores externos ao comportamento do trabalhador. A ausência de incidentes ferroviários (acidentes ou quase acidentes) responsabilidade do trabalhador implica parâmetro positivo.
Sanções disciplinares	Avaliar o cumprimento das regras e boas práticas de trabalho instituídas na empresa.	A ausência de sanções disciplinares implica parâmetro positivo (sanções disciplinares resultantes de acidentes ou quase acidentes ferroviários não deverão ser consideradas pois estão incluídas no critério cumprimento regulamentar).
Produção	Avaliar se na realização das tarefas cumpre com toda a regulamentação e procedimentos internos, se efetua todas as verificações necessárias de forma eficaz e elabora os registos necessários (por ex: BCF, <i>checklists</i> , registos de avarias, etc.), e executa comunicação adequada de situações de emergência, anomalias ou outras.	A existência de 5 ou mais registos obrigatórios em falta implica parâmetro negativo.
Comportamentos de segurança	Avaliar se o trabalhador cumpre com todas as regras de segurança, nomeadamente na utilização de EPI. Apresenta pró-atividade na colaboração com o QAS e DPT para controlar os riscos inerentes às suas tarefas.	O não uso comprovado dos EPI superior a 4 episódios implica parâmetro negativo.

ANEXO II

Tabelas de deslocações

Transporte público

	Sul										Norte								
	Alverca	Lisboa Oriente	Term. merc. Bobadela	Lusosider	Penalva	Setúbal	Pocerião	Loulé	Elvas	Entroncamento /TVT	Pampilhosa	Pombal/Lourical	Porto Campanhã	Leixões	Valeença	Válongo/S. Martinho Campo	Vilar Formoso * (Quando reabrir LBA acerta-se os tempos)	Alfarclos	Aveiro/Porto de Aveiro
Transporte público																			
Alfarclos	180	150	180		270	270	270	360	270	90	60	180	180	210	270	210	300	0	90
Alverca	0	30	30	150	120	120	150	210	240	90	180	270	270	300	360	300	390	180	180
Aveiro	180	150	180	0	210	210	240	360	330	150	60	90	90	120	240	330	330	90	30
Coimbra B	150	180	150	240	210	240	270	360	270	90	30	60	120	150	270	300	300	30	60
Entroncamento	90	90	90	180	150	180	180	270	150	30	120	90	210	240	330	270	270	90	150
Lisboa Oriente	30	0	30	120	90	90	120	180	270	90	150	120	240	270	330	330	330	150	150
Pampilhosa	180	150	180	270	240	240	270	360	300	120	0	60	150	180	270	240	240	60	60
Porto Campanhã	270	240	270	390	360	360	390	420	420	210	150	180	0	30	180	30	270	180	90
Setúbal	120	90	120	30	60	0	30	180	330	210	300	240	330	360	480	480	480	270	270
Valeença	360	330	360	510	480	480	510	540	480	330	270	300	150	180				270	240
Viana do Castelo	330	300	330	480	450	450	480	510	450	300	240	270	120	150	60	150	240	240	210

Viatura da empresa

Viatura empresa	Sul										Centro							Norte						
	Alverca	Lisboa Oriente	Term. merc. Bobadela	Lusosider	Penalva	Setúbal	Pocarião	Praias do Sul	Petrolgal/TXXI(Sines)	Loulé	Elvas	Entroncamento /TVT	Pampilhosa	Pombal/Lourçal	Porto Campanhã	Leixões	Valeença	Valongo/S. Martinho Campo	Vilar Formoso * (Quando reabrir LBA acerta-se os tempos)	Alfarelos	Aveiro / Porto de Aveiro			
Alfarelos	150	150	150	180	180	180	180	180	240	300	240	105	60	60	120	180	180	120	180	0	90			
Alverca	0	30	30	60	60	60	60	120	120	180	150	75	150	120	210	270	210	240	240	150	180			
Aveiro	180	180	180	210	210	210	210	270	330	270	150	150	60	90	90	150	90	150	90	90	30			
Coimboa B	150	150	150	180	180	180	180	240	300	240	90	30	30	60	90	180	120	150	150	30	60			
Entroncamento	75	90	90	120	120	120	120	180	240	180	15	105	105	75	150	180	240	165	105	150	150			
Lisboa Oriente	30	0	30	60	60	60	60	150	180	180	90	150	150	120	210	210	270	240	150	180	180			
Pampilhosa	150	150	150	180	180	180	180	240	300	300	120	0	0	60	90	180	90	150	60	60	60			
Porto Campanhã	210	210	210	240	240	240	240	300	360	300	150	90	90	120	0	30	30	180	120	120	90			
Setúbal	60	60	60	30	30	0	45	120	150	150	120	180	180	150	240	300	240	270	180	180	210			
Valeença	270	270	270	300	300	300	300	360	420	360	240	180	180	210	90	90	0	240	180	180	150			
Viana do Castelo	240	240	240	270	270	270	270	330	390	330	210	150	150	180	90	60	60	210	150	150	120			

Depositado em 5 de março de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 68/2024, 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 Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

4 a 9- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 51.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,70 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking Cruises Portugal, SA livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2 a 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 52.^a**Alimentação a bordo**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço 4,01 €;
- Almoço e jantar 11,08 €;
- Ceia 4,01 €.

3 a 5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 98.^a**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

Nota: As cláusulas e anexos que não são objeto da presente revisão mantêm a redação em vigor.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	1 239,00 €	1 277,00 €	1 316,00 €	1 356,00 €	1 397,00 €	1 439,00 €	1 483,00 €
	Diretor cruzeiro II							
	Chefe de serviços operacional III							
II	Chefe cozinha	1 169,00 €	1 205,00 €	1 242,00 €	1 280,00 €	1 319,00 €	1 359,00 €	1 400,00 €
	Chefe de serviços operacional II							
	Maquinista prático 1. ^a							
III	Chefe pasteleiro	1 099,00 €	1 132,00 €	1 166,00 €	1 201,00 €	1 238,00 €	1 276,00 €	1 315,00 €
	Chefe de serviços operacional I							
	Diretor cruzeiro I							
	Técnico operacional III							
IV	Subchefe de cozinha	1 028,00 €	1 059,00 €	1 091,00 €	1 124,00 €	1 158,00 €	1 193,00 €	1 229,00 €

V	Assistente bordo II	1 014,00 €	1 045,00 €	1 077,00 €	1 110,00 €	1 144,00 €	1 179,00 €	1 215,00 €
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe de bar							
	Chefe de receção							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1.ª							
	Maquinista prático 2.ª							
	Técnico operacional II							
VI	Assistente bordo I	952,00 €	981,00 €	1 011,00 €	1 042,00 €	1 074,00 €	1 107,00 €	1 141,00 €
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2.ª							
	Empregado bar 1.ª							
	Empregado mesa 1.ª							
	Maquinista prático 3.ª							
	Rececionista							
	Técnico operacional I							
VII	Ajudante maquinista	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €	1 012,00 €	1 043,00 €
	Assistente operacional II							
	Marinheiro TL							
VIII	Ajudante cozinha	841,00 €	867,00 €	894,00 €	921,00 €	949,00 €	978,00 €	1 008,00 €
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3.ª							
	Empregado bar 2.ª							
	Empregado mesa 2.ª							
	Marinheiro 2.ª TL							
	Vigia II							
IX	Ajudante de bar	829,00 €	854,00 €	880,00 €	907,00 €	935,00 €	964,00 €	993,00 €
	Assistente operacional I							
	Copeiro II							
	Vigia I							
X	Copeiro I	821,00 €	846,00 €	872,00 €	899,00 €	926,00 €	954,00 €	983,00 €

B - Área de gestão e Administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 879,00 €	1 936,00 €	1 995,00 €	2 055,00 €	2 117,00 €	2 181,00 €	2 247,00 €
II	Chefe de serviços III	1 495,00 €	1 540,00 €	1 587,00 €	1 635,00 €	1 685,00 €	1 736,00 €	1 789,00 €
	Técnico oficial de contas II							
III	Chefe de serviços II	1 228,00 €	1 265,00 €	1 303,00 €	1 343,00 €	1 384,00 €	1 426,00 €	1 469,00 €
	Diretor I							
	Técnico oficial de contas I							
IV	Assessor direção II	1 085,00 €	1 118,00 €	1 152,00 €	1 187,00 €	1 223,00 €	1 260,00 €	1 298,00 €
	Chefe de serviços I							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							

V	Assessor direção I	1 014,00 €	1 045,00 €	1 077,00 €	1 110,00 €	1 144,00 €	1 179,00 €	1 215,00 €
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
VI	Secretário I	941,00 €	970,00 €	1 000,00 €	1 030,00 €	1 061,00 €	1 093,00 €	1 126,00 €
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
VII	Assistente administrativo II	879,00 €	906,00 €	934,00 €	963,00 €	992,00 €	1 022,00 €	1 053,00 €
	Telefonista/rececionista II							
VIII	Assistente administrativo I	832,00 €	857,00 €	883,00 €	910,00 €	938,00 €	967,00 €	997,00 €
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado limpeza II							
	Telefonista/rececionista I							
IX	Auxiliar administrativo I	823,00 €	848,00 €	874,00 €	901,00 €	929,00 €	957,00 €	986,00 €
	Empregado limpeza I							

Vila Nova de Gaia, 23 de janeiro de 2023.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

Paulo Jorge Veloso Fonseca, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

4- A denúncia, ou a proposta de revisão parcial do AE, pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência de três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

6- A parte que receber a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 60 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

7- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

8- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

9- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, exceto se denunciado por qualquer das partes nos termos da presente cláusula.

CAPÍTULO II

Admissão de pessoal

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- As habilitações referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE já exerçam a profissão.

Cláusula 4.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção do pessoal de terra e tripulantes são da competência da empresa que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que a empresa recorra à FESMAR no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, esta compromete-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhe forem apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O trabalhador começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 5.^a

Contrato de trabalho

1- Todo o trabalhador terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que têm de respeitar as condições mínimas previstas neste AE e conter obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Categoria profissional e nível salarial;

- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- f) Duração do período experimental;
- g) Data de início do contrato de trabalho;
- h) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 6.^a

Lotação das embarcações

A empresa armadora deve ter um quadro de tripulantes em número suficiente para fazer face às normais necessidades das lotações das embarcações.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- A admissão de trabalhadores pode efetuar-se através de contrato de trabalho a termo resolutivo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- Devido à sazonalidade da atividade da empresa, condicionada ao período anual em que as barragens do Rio Douro se encontram operacionais, a celebração da maioria dos contratos de trabalho será efetuada a termo resolutivo.

3- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos.

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais XII a VII;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais VI a IV;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III a I, bem como para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso 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.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

CAPÍTULO III

Classificação e carreira profissional

Cláusula 9.^a

Classificação e enquadramento profissional

1- Todo o trabalhador deve encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição,

a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

3- Para efeitos deste acordo é adotado o enquadramento profissional constante do anexo III.

Cláusula 10.^a

Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar funções inerentes a diversas categorias tem direito a auferir a retribuição mínima da categoria mais elevada.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 11.^a

Funções a bordo

Sempre que necessário, pode o tripulante desempenhar a bordo função superior à sua categoria, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho em segurança dessa função, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes à categoria superior sem que tal lhe confira direitos adquiridos, voltando à função correspondente à sua categoria anterior logo que a empresa disponha de tripulante devidamente habilitado.

Cláusula 12.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o justificar, pode o trabalhador ser temporariamente encarregado de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a esse tratamento.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e dos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- g) Responsabilizar-se e zelar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- h) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

- j)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
 - k)* Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
 - l)* Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros de trabalho;
 - m)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - n)* Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;
 - o)* Cumprir com o regulamento de alcoolémia e consumo de drogas em vigor no seio da empresa, bem como com as regras constantes nesta matéria no presente AE;
 - p)* Informar a empresa, nos termos legais, sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, designadamente a respeito da sua morada, estado civil e composição do seu agregado familiar, de modo a permitir à empresa o seu adequado enquadramento fiscal em matéria de retenção na fonte em IRS; tratando-se de trabalhador estrangeiro, dar informações e apresentar documentação que atestem a licitude da sua entrada e permanência em Portugal.
- 2- É dever específico dos tripulantes fazer tudo quanto a si couber em defesa da salvaguarda da vida humana, da embarcação, pessoas e bens.

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

- 1- São deveres das empresas:
- a)* Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;
 - b)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
 - c)* Exigir do pessoal com funções de chefia que adote comportamento conforme o disposto na alínea anterior;
 - d)* Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
 - e)* Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
 - f)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente criando, mantendo e dinamizando serviços de formação para os trabalhadores e facilitando-lhe a frequência do ensino oficial, público ou privado, e ações de formação profissional;
 - g)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
 - h)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
 - i)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
 - j)* Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
 - k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
 - l)* Manter permanentemente atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
 - m)* Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo;
 - n)* Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;
 - o)* Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
 - p)* Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da reclamação.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

- 1- É vedado à empresa:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
 - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
 - d) Diminuir a retribuição do trabalhador;
 - e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;
 - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto nas cláusulas 17.^a (Local de trabalho) e 18.^a (Transferência de local de trabalho);
 - g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;
 - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
 - i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
 - j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias dos trabalhadores previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Regulamentação do trabalho

Compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, designadamente das constantes do presente AE.

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho a instalação ou o conjunto das instalações da empresa situadas na localidade onde o trabalhador normalmente presta serviço ou de onde é deslocado para temporariamente prestar serviço em outros locais.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só pode ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos na lei e no artigo seguinte deste AE.

3- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa ou na qual esta desenvolva a sua atividade, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

Cláusula 18.^a

Transferência de local de trabalho

1- Com exceção do disposto no número 3 da cláusula anterior, a empresa pode, quando o seu interesse o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento ou serviço onde aquele trabalha.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este pode, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 55.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

3- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais devem ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

7- Em caso de transferência de local de trabalho a título provisório, o trabalhador considera-se em regime de deslocação.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1- Sempre que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade, por motivo de serviço, ou para embarque/desembarque em serviço, ou desembarque motivado por doença ou de acidente profissional, terá direito ao pagamento das inerentes despesas de transporte, de comunicação, de alimentação e de alojamento, contra entrega dos respetivos documentos comprovativos, dentro dos limites de meios e custos indicados pela empresa.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos casos em que o trabalhador se desloque do local onde habitualmente presta a sua atividade por motivo de gozo de férias, folgas, dias de descanso, faltas injustificadas ou qualquer outro motivo que lhe seja exclusivamente imputável ou resulte de uma conduta que lhe seja exclusivamente imputável.

3- Sempre que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, as despesas de alimentação e alojamento podem ser pagas em regime de ajudas de custo, que serão de valor igual às definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

4- Quando o trabalhador, por motivo de deslocações em serviço, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista no número 1 da cláusula 51.^a (Subsídio de refeição).

5- A empresa garantirá um seguro que cobrirá os riscos de viagem em serviço.

Cláusula 20.^a

Destacamento de trabalhadores

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, este pode ser destacado para outros países dentro da União Europeia.

2- Em caso de destacamento, a empresa fica obrigada a custear todas as despesas com transportes, alojamento, alimentação e outros custos em que o trabalhador vier a incorrer em consequência do destacamento, os quais serão reembolsados contra entrega dos respetivos documentos comprovativos e desde que devida e previamente aprovados pela empresa.

3- Quando o trabalhador, por motivo de destacamento, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não tem direito a receber a verba prevista no número 1 da cláusula 51.^a (Subsídio de refeição).

4- Durante o período de destacamento, o trabalhador tem sempre direito às condições de trabalho constantes do presente AE, bem como àquelas que tiverem sido individualmente acordadas por via do contrato de trabalho e sem prejuízo de outras mais favoráveis que lhes possam ser aplicáveis durante este período.

5- Durante o período de destacamento e sem prejuízo das normas imperativamente aplicáveis no país de destino, o trabalhador continuará a beneficiar de todos os direitos e regalias previstos no Código do Trabalho português, nomeadamente dos feriados existentes em Portugal, bem como a beneficiar de proteção em matéria de segurança e saúde no trabalho, proteção na parentalidade, igualdade de tratamento e não discriminação.

6- O trabalhador destacado não pode ser cedido a uma entidade terceira.

7- A empresa garantirá ainda um seguro que cubra os riscos de viagem em serviço e eventuais de acidentes de trabalho que ocorram durante o período de destacamento.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são:

a) Para os trabalhadores da área de gestão e administrativa (tabela B), trinta e sete horas e trinta minutos de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para os restantes trabalhadores da área marítima, operacional e comercial (tabela A), oito horas diárias e quarenta semanais.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de pelo menos uma hora de descanso, para almoço e/ou jantar.

Cláusula 23.^a

Regime de horário de trabalho

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

a) Horário fixo;

b) Horário variável;

c) Horário adaptado.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com as normas do presente AE, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário variável aquele cujas horas de início e termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas que se encontram previamente fixadas no mapa de horário de trabalho.

4- Entende-se por horário adaptado aquele cujo período de trabalho diário e semanal pode variar de semana para semana, nos termos da cláusula seguinte, mas que se encontra previamente fixado no mapa de horário de trabalho.

Cláusula 24.^a

Horário adaptado

1- Os períodos máximos de trabalho diário e semanal podem ser calculados em termos médios e modelados dentro de um período de referência de 4 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 9 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 45 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não pode ultrapassar as 1,5 horas;

d) Por acordo escrito individual entre a empresa e o trabalhador, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição;

e) Qualquer alteração ao horário de trabalho tem de obter previamente o acordo escrito do trabalhador ou trabalhadores envolvidos;

f) As alterações que impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas seguidas.

3- O período de intervalo de descanso diário pode ser diverso do previsto na cláusula 22.^a (Período normal de trabalho), se tal for acordado com os trabalhadores interessados.

4- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal semanal serão pagas como trabalho suplementar.

Cláusula 25.^a

Horário das refeições a bordo

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 26.^a**Isenção do horário de trabalho**

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado nos dias úteis para além do horário normal de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

3- O pagamento da retribuição adicional é devido até um mês depois da isenção terminar, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da cessação do regime de isenção.

4- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 48.^a (Subsídio por isenção de IHT).

Cláusula 27.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário, após prévia e expressa determinação da empresa ou seu representante.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando expressamente solicitem a sua dispensa, por motivo atendível, designadamente, com base nos motivos seguintes:

a) Participação na vida sindical;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho com impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes;

b) Mulheres grávidas;

c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a doze meses;

d) Trabalhadora que esteja a amamentar, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

e) Menores.

5- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a retribuição suplementar, quando devida, as manobras que a embarcação tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salva-vidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

6- Não se considera trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal;

b) O trabalho que o comandante ou mestre julgar necessário para a segurança da embarcação e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

c) O trabalho ordenado pelo comandante ou mestre com o fim de prestar assistência a outras embarcações ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência.

Cláusula 28.^a**Registo de trabalho a bordo**

1- Em conformidade com as normas internas da empresa, haverá obrigatoriamente um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

2- As partes acordam, atentas as especificidades da atividade da empresa, que esta não tem a obrigação de

organizar ou manter registo das horas de início e termo do trabalho relativamente aos trabalhadores que afixaram suplemento de embarque e/ou estejam sujeitos ao regime de isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriados

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE e inseridos na tabela B do anexo III (Área de gestão e administrativa) e os inseridos na tabela A que não recebem suplemento de embarque ou suplemento salarial equivalente, têm direito a dois dias de descanso semanal (um obrigatório e um complementar), que serão os que resultarem do seu horário de trabalho.

2- Os trabalhadores inseridos na tabela A do anexo III (Área marítima, operacional e comercial) que se encontrem embarcados ou em funções de vigia e que recebam suplemento de embarque, têm direito a 0,2 dias de descanso semanal por cada dia de trabalho prestado.

3- São também considerados dias de descanso os feriados obrigatórios previstos na lei.

4- São equiparados a dias feriados os dias a seguir indicados:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade da sede da empresa, o qual pode ser substituído por outro dia com a concordância da empresa e dos trabalhadores;
- 24 de dezembro.

5- O trabalho em dias de descanso semanal e feriados será remunerado de acordo com a cláusula 49.^a (Retribuição do trabalho suplementar) e dará direito a igual número de dias de descanso, os quais serão gozados como acréscimo aos dias de férias pelos trabalhadores inseridos na tabela B e nos termos previstos na cláusula seguinte pelos trabalhadores inseridos na tabela A.

6- Sempre que possível, a empresa comunicará aos trabalhadores, com pelo menos 8 (oito) dias de antecedência relativamente a cada feriado, da necessidade ou não da prestação dos seus serviços.

Cláusula 30.^a

Períodos de descanso

1- Os trabalhadores indicados na tabela A do anexo III têm direito a gozar um dia de descanso, vencido nos termos do número número 2 da cláusula 29.^a (Descanso semanal e feriados), a cada 14 dias de trabalho.

1- Os trabalhadores indicados na tabela A do anexo III têm, ainda, direito a gozar 14 dias de descanso a cada 8 semanas de trabalho, os quais podem ser gozados e atribuídos a título de dias de descanso, dias de descanso compensatório e a título de dias de férias, conforme estabelecido na cláusula e número anteriores.

2- A empresa reserva-se no direito de, por questões operacionais, determinar que os trabalhadores gozem dias de descanso, em antecipação ou quando já vencidos e acumulados, mesmo que não se encontrem previstos no mapa de férias e períodos de descanso previamente agendados, desde que tal necessidade lhes seja comunicada com um período mínimo de 48 horas de antecedência e assumidos os custos inerentes.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 31.^a

Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 25 dias úteis.

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

3- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 32.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração de contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, salvo autorização da empresa.

Cláusula 33.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, competirá à empresa a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, e devido à atividade desenvolvida pela empresa, esta pode marcar o período de férias dos trabalhadores administrativos e dos tripulantes das embarcações marítimo-turísticas em qualquer altura do ano, designadamente naquela em que se regista menor atividade na área onde o trabalhador presta serviço.

4- Aos trabalhadores das áreas administrativas será, no entanto, garantido, se eles assim o desejarem, o gozo de 10 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, mas de acordo com um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita rotativamente a utilização dos referidos meses por todos os trabalhadores.

5- A empresa pode ainda encerrar total ou parcialmente quaisquer dos seus locais de trabalho, ou imobilizar as suas embarcações, para gozo de férias dos seus trabalhadores e tripulantes, no período compreendido entre 1 de novembro de um ano e 31 de março do ano seguinte.

6- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias definitivo deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 34.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em justificadas razões de serviço, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado 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 no número anterior.

Cláusula 35.^a**Interrupção de férias**

1- Em caso de doença do trabalhador ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, ocorrida durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, ou da data da comunicação, quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente.

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo das situações descritas no número 1, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- *(Eliminado.)*

Cláusula 36.^a**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

1- Os trabalhadores contratados a termo resolutivo, cuja duração, inicial ou renovada, não atinja seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias e ao correspondente subsídio por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

SECÇÃO III

FaltasCláusula 37.^a**Definição de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam a duração de um ou mais dias de trabalho.

Cláusula 38.^a**Faltas justificadas**

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador ou que viva em económica comum com o trabalhador até vinte dias de calendário consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, até cinco dias de calendário consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias de calendário consecutivos por altura do óbito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;
- h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

3- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Quando autorizadas ou aprovadas pela empresa com a indicação expressa de perda de retribuição;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo. Se o trabalhador ficar de «baixa médica», mas não tiver acesso ao subsídio de doença por ainda não ter cumprido o «prazo de garantia», a empresa pagar-lhe-á um valor equivalente ao que seria pago pela Segurança Social se reunisse as condições para o receber;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) No caso previsto na alínea *i)* do número 1, as faltas justificadas conferem, no máximo direito à retribuição relativa a 1/3 do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

4- No caso previsto na alínea *e)* do número 1, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao porto de recrutamento e ao pagamento de todas as despesas inerentes se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

6- Para os efeitos do número 5 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da empresa ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 39.^a

Participação e justificação de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com antecedência mínima de 5 (cinco) dias. Se forem imprevisíveis, logo que possível.

2- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 10 (dez) dias após a sua apresentação, provas dos factos invocados para a justificação, devendo o trabalhador apresentá-las no prazo de 30 dias após tal notificação.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 40.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 38.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas dão direito à empresa descontar na retribuição a importância correspondente ou, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias e o pagamento integral do subsídio de férias.

3- O período de tempo correspondente às faltas injustificadas será descontado na antiguidade.

SECÇÃO IV

Outras situações

Cláusula 41.^a

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos trabalhadores que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- O período de licença previsto no número anterior conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o

mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

3- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se ainda entre as partes todos os direitos e obrigações que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 10 dias úteis, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

3- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 43.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos seus usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho e compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas, nomeadamente o IHT e os subsídios de férias e de Natal.

2- Não integram o conceito de retribuição:

- a) A retribuição especial por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
- c) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
- d) As gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados;
- e) A participação nos lucros da empresa;
- f) O subsídio de refeição e a alimentação;
- g) O suplemento de embarque;
- h) Os salários de salvação e assistência;
- i) As subvenções recebidas por motivo especial da natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo.

3- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária e a retribuição diária serão calculadas segundo as seguintes fórmulas:

$$a) \text{ Retribuição horária} = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

$$b) \text{ Retribuição diária} = \frac{Rm \times 12}{365}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 44.^a

Retribuição mensal

1- A retribuição base mensal devida aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho é a fixada no anexo III ao presente AE.

2- A retribuição mensal corresponde à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce, sem prejuízo dos casos em que o trabalhador já aufera na empresa retribuição correspondente a função superior e será constituída pela retribuição base mensal e o subsídio de IHT, sempre que, neste último caso, a ele haja direito.

Cláusula 45.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1- A empresa obriga-se a pagar pontualmente ao trabalhador, até ao último dia útil de cada mês:
 - a) A retribuição mensal e o suplemento de embarque, quando praticado, referentes ao mês em curso;
 - b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.
- 2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, a empresa obriga-se a pagar ao trabalhador a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação, incluindo as folgas e as partes proporcionais ao tempo trabalhado das férias e dos subsídios de férias e de Natal.
- 3- O pagamento será efetuado, através de depósito ou transferência bancária, para conta determinada pelo trabalhador.
- 4- No ato de pagamento será entregue ao trabalhador documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 46.^a

Subsídio de férias

- 1- Anualmente, os trabalhadores adquirem o direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, o qual será pago no mês de maio, com exceção do disposto no número seguinte.
- 2- No caso de o trabalhador não estar ao serviço da empresa durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

- 1- Até ao dia 15 de dezembro ou por antecipação conjuntamente com a retribuição do mês de novembro de cada ano, será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal.
- 2- No caso de início, suspensão ou cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem sempre o direito a receber a importância proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado nesse ano.

Cláusula 48.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

- 1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático e de marinheiro, será sempre efetuado em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um acréscimo não inferior a 30 % da sua retribuição base mensal.
- 2- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, terão também direito a um acréscimo não inferior a 30 % da sua retribuição base mensal.
- 3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou direção pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores.

Cláusula 49.^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar será retribuído com os seguintes acréscimos:
 - a) Para os dias normais de trabalho - 75 %;
 - b) Para os dias de descanso semanal e feriados - 100 %.
- 2- Podem, no contrato individual de trabalho, a empresa e o trabalhador acordar esquemas de retribuição diferentes do referido no número 1, mas respeitando sempre as condições mínimas previstas neste acordo.

Cláusula 50.^a**Suplemento de embarque**

1- Em substituição do pagamento do trabalho suplementar, a empresa pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando em operação, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque englobará a retribuição de todas as horas de trabalho que venham a ser prestadas em dias de descanso e feriados e o montante de horas suplementares mensais que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada.

3- O suplemento de embarque terá um valor variável consoante o tipo de operação e número de horas suplementares previstas para o exercício da atividade, mas não pode ser inferior a 40 % da retribuição base mensal do trabalhador.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o mestre, o maquinista prático e o marinheiro de todas as embarcações, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, pelo que receberão, a título de compensação por todo o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de outros subsídios, um complemento salarial no valor de 40 % da retribuição base mensal.

5- Os trabalhadores que exercem as funções de vigia têm direito a um suplemento salarial correspondente a um mínimo de 30 % da sua retribuição base mensal, o qual cobrirá a retribuição de todas as horas de trabalho suplementar eventualmente efetuadas e engloba já a retribuição adicional eventualmente devida por trabalho noturno e a prevista no número seguinte.

6- Os trabalhadores cujo horário de trabalho normal inclua pelo menos três horas em período noturno (entendendo-se como tal o que vai das 22h00 de um dia até às 7h00 do dia seguinte) têm direito a um adicional de mais 10 % nos suplementos previstos nesta cláusula.

Cláusula 51.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,70 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking Cruises Portugal, SA livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador e este opte por a consumir, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 52.^a**Alimentação a bordo**

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes é fornecida na embarcação em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10,00 € diários.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço 4,01 €;
- Almoço e jantar 11,08 €;
- Ceia 4,01 €.

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00, às 12h00, às 19h00 ou às 0h00, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição à hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 53.^a**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 54.^a**Modalidades de cessação do contrato**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 55.^a**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Rescisão com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c) Extinção do posto de trabalho, abrangido ou não por despedimento coletivo.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2012 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto, não havendo lugar ao mínimo de 3 meses de retribuição.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

4- A caducidade de contrato a termo, salvo se por iniciativa do trabalhador, confere-lhe o direito a uma compensação correspondente a 1,5 dias de retribuição por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 56.^a**Certificado de trabalho**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo, a empresa deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores abrangidos por este AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder vinte dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.^a

Infração disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Com exceção da sanção prevista na alínea a) da cláusula anterior, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

3- A ação disciplinar só pode exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

4- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

5- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, exceto se o trabalhador, neste prazo, se encontrar em regime de suspensão de trabalho por impedimento prolongado ou de licença sem retribuição e lhe for aplicada a sanção de suspensão do trabalho com perda de retribuição, casos em que será executada no mês seguinte ao do seu regresso ao serviço.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO X

Exercício dos direitos sindicais

Cláusula 60.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

Cláusula 61.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar a empresa de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo trabalhador, diretamente ou através do sindicato, der entrada na empresa.

4- A empresa remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das retribuições sobre que incidem as quotizações dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 62.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos, nos termos da cláusula 2.^a, número 3 do AE;

b) Após o período identificado na alínea anterior, em qualquer altura, caso em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador terá de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração do AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,6 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no artigo 492.º, número 4 do Código do Trabalho.

3- Caso os trabalhadores optem, para efeitos do disposto no número anterior, por ver o valor aí referido descontado no seu vencimento mensal, a empresa ficará responsável pelo envio desse valor ao sindicato, nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 63.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores.

3- A empresa colocará à disposição da comissão de trabalhadores, logo que ela o requeira, instalações providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 64.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 65.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 66.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora goza de um período opcional até 30 dias de licença antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 42 dias (6 semanas) após o parto.

Cláusula 67.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 68.^a

Redução do período normal de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do período normal de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 71.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 69.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 70.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 71.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 72.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 73.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 14 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 14 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 14 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 74.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 75.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

- 1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.
- 2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.
- 3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista no número 1 da cláusula 55.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

Cláusula 76.^a

Trabalhadores-estudantes

- 1- Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula.
- 2- O trabalhador que, por sua iniciativa, frequente cursos de formação, reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional tem direito a redução de horário, se assim o exigir o seu horário escolar, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, até ao limite de 120 horas anuais.
- 3- Se os cursos referidos no número anterior forem da iniciativa da empresa, o tempo de formação conta-se sempre como tempo de serviço efetivo e todas as despesas a eles inerentes correm por conta da empresa.
- 4- O trabalhador que frequente qualquer curso oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituições de ensino oficial ou equiparado, tem direito à redução do horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição e demais regalias.
- 5- O trabalhador deve informar a empresa da sua intenção de frequentar os cursos referidos nos números anteriores, com a antecedência de 8 dias nos casos previstos em 2 e de 30 dias nos casos previstos em 4.
- 6- Os direitos consignados nos números 2 e 4 cessam logo que:
- a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;
 - b) O trabalhador estudante não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias;
 - c) As restantes regalias, legalmente estabelecidas, cessam quando o trabalhador estudante não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.
- 7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:
- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de se pretender um dia de licença;
 - b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
 - c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.
- 8- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e benefícios complementaresCláusula 77.^a**Complemento do subsídio de doença**

- 1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social.
- 2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada, a empresa poderá atribuir um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social.
- 3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.
- 4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não se socorrer dos respetivos serviços médicos, podendo fazê-lo, a empresa não processará o subsídio referido no número 2.
- 5- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, mandar observar o trabalhador por médico por si escolhido, para confirmação da situação de doença, com vista a decidir sobre a manutenção da atribuição do subsídio.

Cláusula 78.^a**Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

- 1- A empresa fica sujeita aos regimes legais aplicáveis aos acidentes de trabalho e doenças profissionais.
- 2- A empresa garante ainda aos trabalhadores atingidos por doença profissional ou acidente de trabalho a retribuição líquida mensal que seria devida ao trabalhador, com exceção do subsídio de refeição, sempre que esse direito não seja garantido pelo regime legal mencionado no número anterior.
- 3- A empresa pode garantir, por contrato de seguro, o risco referido no número anterior.

Cláusula 79.^a**Assistência na doença a bordo**

- 1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.
- 2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco da empresa, nos termos da legislação aplicável.
- 3- A empresa deve transferir as responsabilidades previstas nos números anteriores para uma entidade seguradora, nos termos legais em vigor.
- 4- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade da empresa transitará para a Segurança Social.

Cláusula 80.^a**Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento**

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, a empresa suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de recrutamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 81.^a**Regalias sociais**

Os benefícios complementares dos assegurados pelas instituições de Segurança Social e seguradoras mantêm-se, nos termos da lei, a nível dos contratos individuais de trabalho.

Cláusula 82.^a**Seguro de saúde**

- 1- A empresa pode contratar uma companhia de seguros para instituir um seguro de saúde a favor dos seus trabalhadores efetivos, o qual abrangerá a cobertura de assistência médica, medicamentosa e internamento hospitalar.

2- Para beneficiar deste seguro de saúde o trabalhador tem de obter e manter avaliação de desempenho positiva, segundo sistema a implementar pela empresa.

3- O início do benefício do seguro de saúde ou a sua cessação só terão lugar após comunicação escrita da empresa ao trabalhador.

4- O seguro de saúde que seja concedido pela empresa não será, em qualquer situação, considerado como retribuição ou direito adquirido para nenhum efeito, podendo livremente ser alterado, modificado ou eliminado pela empresa quando a mesma assim o entender.

CAPÍTULO XIII

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis e do anexo IV deste AE.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 84.^a

Consumo de álcool e/ou substâncias estupefacientes

1- A empresa reserva-se no direito de não permitir aos trabalhadores que se encontrem visivelmente embriagados ou sob o efeito de substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas, o acesso ao interior das embarcações ou das suas instalações.

2- É expressamente proibido aceder ao interior das instalações da empresa, ou das embarcações ao seu serviço, na posse de bebidas alcoólicas, substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas.

3- É expressamente proibido consumir álcool ou substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no interior da empresa ou das embarcações pela mesma utilizadas. As bebidas alcoólicas que se encontram a bordo ou no interior das instalações destinam-se a ser consumidas, exclusivamente, pelos clientes da empresa, pelo que o seu consumo por parte dos trabalhadores é, salvo prévio consentimento da empresa, expressamente proibido.

4- É expressamente proibida a prestação da atividade laboral com uma taxa de alcoolémia no sangue igual ou superior à legalmente considerada como contraordenação pelo Código da Estrada.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores devem evitar o consumo do álcool quando se encontrem ao serviço da empresa.

6- O controlo à presença de álcool ou de substâncias estupefacientes e/ou psicotrópicas ilícitas no organismo dos trabalhadores tem de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, e deve basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

7- A empresa, mediante um resultado positivo de um dos testes acima referidos, ou sendo manifesta a incapacidade do trabalhador para prestar a sua atividade em condições mínimas de segurança para si e/ou para os demais, pode, de imediato, recusar a prestação de trabalho durante a parte restante do dia.

8- A regulamentação interna da empresa pode considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A violação do disposto nos números 1 a 4 da presente cláusula;

b) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

c) A obtenção de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) e/ou de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas ilícitas.

9- Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

Cláusula 85.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 86.^a

Segurança e proteção a bordo

1- Todos os locais de trabalho a bordo serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pela empresa.

3- A empresa respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 87.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- A empresa assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais

Cláusula 88.^a

Formação e desenvolvimento

1- A empresa assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do trabalhador, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa da empresa são remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

Cláusula 89.^a

Bem-estar a bordo

1- A empresa deve dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, *internet* e biblioteca.

2- O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna da empresa e à sua autorização.

Cláusula 90.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo da empresa as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 91.^a

Perda de haveres

1- A empresa, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocamentos em serviço, a empresa garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 2500,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não há direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante ou mestre.

Cláusula 92.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

CAPÍTULO XV

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 93.^a

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

a) Os princípios gerais do direito de trabalho português e a legislação europeia sobre trabalho em embarcações que navegam em rios interiores;

b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado português;

c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

Cláusula 94.^a

Interpretação e integração deste contrato coletivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da Viking Cruises Portugal, SA e dois em representação da FESMAR, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste AE.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 95.^a**Conciliação, mediação e arbitragem**

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitóriasCláusula 96.^a**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

1- Da aplicação do presente AE não podem resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não pode igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída pela Viking Cruises Portugal, SA ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 97.^a**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis e, nessa medida, declaram revogados e por este substituídos esses mesmos instrumentos.

Cláusula 98.^a**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

3- (*Revogado.*)

ANEXO I

Definição de funções**A - Área marítima**

Mestre tráfego local - É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

Marinheiro de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos. Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação, à atracação e desatracação e à segurança das embarcações. Assegura ainda a conservação e limpeza das embarcações onde presta serviço.

Marinheiro de 2.^a classe de tráfego local - É o trabalhador que auxilia o mestre e o marinheiro de 1.^a em todas as tarefas que lhes incumbem na embarcação onde presta serviço.

Maquinista práctico - É o trabalhador responsável pela condução da máquina e de toda a aparelhagem da embarcação, competindo-lhe a sua conservação, limpeza e manutenção, bem como a execução de pequenas reparações.

Ajudante maquinista práctico - É o trabalhador que auxilia o maquinista em todas as tarefas que lhe incumbem a bordo da embarcação onde presta serviço, assumindo integralmente aquelas funções quando não houver maquinista a bordo.

Vigia - É o trabalhador responsável pela vigia, segurança e conservação das embarcações em porto.

B - Área operacional e comercial

Ajudante de bar - É o trabalhador que colabora com o *barman* na preparação e serviço de bebidas. Cuida da limpeza e higiene dos utensílios e instalações do bar.

Ajudante de cozinha - É o trabalhador que executa diversas tarefas de apoio ao cozinheiro. Colabora no serviço de preparação das refeições.

Assistente de bordo - É o trabalhador que a bordo das embarcações, e nas deslocamentos de e para bordo, acompanha os passageiros, presta os esclarecimentos necessários e procura resolver os problemas que lhe sejam colocados. É responsável pela animação a bordo e durante a viagem e nas visitas guiadas presta informações históricas e socioculturais em duas ou mais línguas.

Assistente de diretor de cruzeiro - É o trabalhador que auxilia o diretor de cruzeiro na execução das respetivas funções e o substitui nos impedimentos ou ausências.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de eletricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc., quer manuseando e dando assistência a embarcações, equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Camaroteiro - É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos camarotes dos passageiros, bem como dos locais de acesso e de estar. Colabora nos serviços de pequenos-almoços e ainda no fornecimento de pequenos consumos a utilizar pelos passageiros nos camarotes.

Camaroteiro chefe - É o trabalhador que providencia a limpeza e arranjos diários dos camarotes e outras áreas da embarcação, coordenando toda a atividade do pessoal sob as suas ordens. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Chefe de bar - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de bar. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Chefe de cozinha - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de cozinha a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das refeições e pelo aprovisionamento dos víveres e demais bens necessários. Em conjunto com o diretor de cruzeiro elabora as ementas dos passageiros e da tripulação.

Chefe pasteleiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige os trabalhos de pasteleria a bordo das embarcações. É o responsável pela confeção das especialidades pasteleiras e pelo aprovisionamento das matérias-primas e demais bens necessários. Colabora com o diretor de cruzeiro e o chefe de cozinha na elaboração das ementas.

Chefe de receção - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos serviços de receção. Cooperar no acolhimento de passageiros, registos, lançamento de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que sejam requeridas pelos passageiros à receção. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Chefe de sala - É o trabalhador que organiza, dirige e orienta todos os trabalhadores relacionados com o serviço de mesa, definindo as obrigações de cada um e os respetivos grupos de mesa. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção.

Chefe de serviços operacionais - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço operacional da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha, por cuja conservação é responsável. Cooperar na limpeza e arrumações da cozinha.

Cozinheiro - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Diretor de cruzeiro - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige o funcionamento dos diversos serviços da parte hoteleira da embarcação, aconselhando a administração no que respeita à política económica e comercial.

Empregado bar - É o trabalhador que prepara e serve bebidas simples ou compostas. É responsável pela manutenção dos *stocks* da sua secção e pela limpeza e arranjo das instalações do bar.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a passageiros e clientes. Colabora na preparação das salas e arranjo das mesas e executa todos os serviços inerentes à satisfação dos clientes. É responsável pela limpeza e conservação dos locais onde trabalha.

Rececionista - É o trabalhador que em regime diurno ou noturno se ocupa dos serviços de receção, designadamente do acolhimento dos passageiros, registos, lançamentos de faturas e faturação de consumos, aconselhamento e informações que lhe sejam requeridas. Atende os desejos e reclamações dos passageiros e procede ao trabalho administrativo inerente às funções.

Subchefe de cozinha - É o trabalhador que auxilia o chefe de cozinha em todas as suas funções, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. Em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

C - Área gestão e administrativa

Assessor direção - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das respetivas funções.

Assistente administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Auxiliar administrativo - É o trabalhador que assegura funções auxiliares e diversificadas de apoio administrativo no interior e exterior da empresa, procedendo à entrega e recolha de correspondência, documentação, valores, pequenos objetos ou volumes.

Chefe de serviços - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem um serviço da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico oficial de contas - É o trabalhador que, dotado das necessárias habilitações de natureza legal, organiza e dirige os serviços de contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É o responsável, em conjunto com a administração da empresa, pela assinatura das declarações fiscais.

Diretor - É o trabalhador que organiza, coordena e dirige, nos limites do poder em que está investido, uma área de atividade da empresa.

Empregado de limpeza - É o trabalhador que assegura a limpeza das instalações e equipamentos da empresa, podendo ainda desempenhar ocasionalmente outras tarefas indiferenciadas.

Secretário - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico administrativo - É o trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elaborar estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de informática - É o trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Telefonista/rececionista - É o trabalhador que prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

- a) Categoria profissional: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um

conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) Escalão salarial: Retribuição base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria e grau profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau e escalão salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso pode verificar-se para categoria profissional ou nível salarial superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pela empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para escalão salarial superior, dentro do mesmo nível salarial.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa da empresa e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pela Viking Cruises Portugal, SA.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - Em qualquer altura, por decisão da empresa;

b) Por ajustamento - Decorridos três anos de permanência no mesmo escalão salarial.

4- A progressão por ajustamento pode ser retardada até 4 anos, por iniciativa da empresa, com fundamento em demérito, o qual será comunicado por escrito ao trabalhador.

5- Quando o trabalhador, por força de progressão, atinja o escalão salarial mais elevado e nele permaneça cinco anos sem que tenha sido promovido, transita para o nível, grau e vencimento imediatamente superiores, salvo se tiver alcançado o topo da sua carreira profissional ou se houver demérito.

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da Viking Cruises Portugal, SA nos anos anteriores.

Artigo 5.º

Estágio

1- A admissão para as categorias profissionais que não exigem certificação, constantes dos níveis salariais V a XII do anexo III, poderá ser precedida de estágio, o qual se destina à aprendizagem da profissão para a qual o trabalhador foi contratado.

2- O estágio terá a duração máxima de seis meses ou nove meses se for para atividade sazonal, durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal que não pode ser inferior a 70 % da prevista neste AE para a categoria profissional para que foi contratado, nem ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG).

3- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a profissão na empresa outorgante deste AE, ou em outra empresa por ela reconhecida, durante um período equivalente à da duração prevista para o estágio, desde que documentado.

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local	1 239,00 €	1 277,00 €	1 316,00 €	1 356,00 €	1 397,00 €	1 439,00 €	1 483,00 €
	Diretor cruzeiro II							
	Chefe de serviços operacional III							
II	Chefe cozinha	1 169,00 €	1 205,00 €	1 242,00 €	1 280,00 €	1 319,00 €	1 359,00 €	1 400,00 €
	Chefe de serviços operacional II							
	Maquinista prático 1.ª							
III	Chefe pasteleiro	1 099,00 €	1 132,00 €	1 166,00 €	1 201,00 €	1 238,00 €	1 276,00 €	1 315,00 €
	Chefe de serviços operacional I							
	Diretor cruzeiro I							
	Técnico operacional III							
IV	Subchefe de cozinha	1 028,00 €	1 059,00 €	1 091,00 €	1 124,00 €	1 158,00 €	1 193,00 €	1 229,00 €
V	Assistente bordo II	1 014,00 €	1 045,00 €	1 077,00 €	1 110,00 €	1 144,00 €	1 179,00 €	1 215,00 €
	Assistente diretor cruzeiro II							
	Camaroteiro chefe							
	Chefe de bar							
	Chefe de receção							
	Chefe sala							
	Cozinheiro 1.ª							
	Maquinista prático 2.ª							
Técnico operacional II								

VI	Assistente bordo I	952,00 €	981,00 €	1 011,00 €	1 042,00 €	1 074,00 €	1 107,00 €	1 141,00 €
	Assistente diretor cruzeiro I							
	Cozinheiro 2. ^a							
	Empregado bar 1. ^a							
	Empregado mesa 1. ^a							
	Maquinista prático 3. ^a							
	Rececionista							
Técnico operacional I								
VII	Ajudante maquinista	871,00 €	898,00 €	925,00 €	953,00 €	982,00 €	1 012,00 €	1 043,00 €
	Assistente operacional II							
	Marinheiro TL							
VIII	Ajudante cozinha	841,00 €	867,00 €	894,00 €	921,00 €	949,00 €	978,00 €	1 008,00 €
	Camaroteiro							
	Cozinheiro 3. ^a							
	Empregado bar 2. ^a							
	Empregado mesa 2. ^a							
	Marinheiro 2. ^a TL							
Vigia II								
IX	Ajudante de bar	829,00 €	854,00 €	880,00 €	907,00 €	935,00 €	964,00 €	993,00 €
	Assistente operacional I							
	Copeiro II							
	Vigia I							
X	Copeiro I	821,00 €	846,00 €	872,00 €	899,00 €	926,00 €	954,00 €	983,00 €

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 879,00 €	1 936,00 €	1 995,00 €	2 055,00 €	2 117,00 €	2 181,00 €	2 247,00 €
II	Chefe de serviços III	1 495,00 €	1 540,00 €	1 587,00 €	1 635,00 €	1 685,00 €	1 736,00 €	1 789,00 €
	Técnico oficial de contas II							
III	Chefe de serviços II	1 228,00 €	1 265,00 €	1 303,00 €	1 343,00 €	1 384,00 €	1 426,00 €	1 469,00 €
	Diretor I							
	Técnico oficial de contas I							
IV	Assessor direção II	1 085,00 €	1 118,00 €	1 152,00 €	1 187,00 €	1 223,00 €	1 260,00 €	1 298,00 €
	Chefe de serviços I							
	Técnico administrativo III							
	Técnico informática III							
V	Assessor direção I	1 014,00 €	1 045,00 €	1 077,00 €	1 110,00 €	1 144,00 €	1 179,00 €	1 215,00 €
	Secretário II							
	Técnico administrativo II							
	Técnico informática II							
VI	Secretário I	941,00 €	970,00 €	1 000,00 €	1 030,00 €	1 061,00 €	1 093,00 €	1 126,00 €
	Técnico administrativo I							
	Técnico informática I							
VII	Assistente administrativo II	879,00 €	906,00 €	934,00 €	963,00 €	992,00 €	1 022,00 €	1 053,00 €
	Telefonista/rececionista II							

VIII	Assistente administrativo I	832,00 €	857,00 €	883,00 €	910,00 €	938,00 €	967,00 €	997,00 €
	Auxiliar administrativo II							
	Empregado limpeza II							
	Telefonista/rececionista I							
IX	Auxiliar administrativo I	823,00 €	848,00 €	874,00 €	901,00 €	929,00 €	957,00 €	986,00 €
	Empregado limpeza I							

ANEXO IV

Regulamento de saúde e segurança

Artigo 1.º

A empresa obriga-se a respeitar na instalação dos seus serviços os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco das doenças profissionais. A empresa obriga-se em especial a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e sanidade constantes do presente regulamento.

Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento destes lugares devem ser convenientemente conservados.

Artigo 3.º

Os referidos locais de equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza. É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tetos e o equipamento.

Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconveniente para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

Artigo 5.º

Deve proceder-se, de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertarem substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas ou de constituírem uma fonte de infeção.

Artigo 6.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

Iluminação

Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas internacionalmente adotadas.

Artigo 8.º

É necessário, designadamente, que sejam tomadas as disposições:

- Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por forma adequada e com dimensões suficientes, através de uma escolha judiciosa das cores a dar nos locais e equipamentos destes e de uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

- Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes de excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações diretas muito intensas;
- Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

Artigo 9.º

Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve ser-lhe dada preferência.

Temperatura

Artigo 10.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou postas à sua disposição devem manter-se as melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

Artigo 11.º

Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente a temperatura extrema.

Artigo 12.º

É proibido utilizar meios de aquecimento ou de refrigeração perigosos, suscetíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Espaço unitário de trabalho

Artigo 13.º

Embora atendendo às características do trabalho realizado pelos diversos profissionais abrangidos por esta convenção, deve a empresa prever para cada trabalhador um espaço suficiente e livre de qualquer obstáculo para poder realizar o trabalho sem prejuízo para a saúde.

Água potável

Artigo 14.º

1- A água que não provém de um serviço oficialmente encarregado de distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de saúde competente autorize expressamente a respetiva distribuição e a inspecione periodicamente.

2- Qualquer outra forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficial terá de ser aprovada pelo serviço de saúde competente.

Artigo 15.º

1- Qualquer distribuição de água potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

2- Nenhuma comunicação, direta ou indireta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

Lavabos

Artigo 16.º

Devem existir, em locais apropriados, lavabos suficientes.

Artigo 17.º

Devem existir, para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

Artigo 18.º

1- As retretes devem ter divisórias de separação, de forma a assegurar um isolamento suficiente.

2- As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico ou de outras facilidades análogas.

Artigo 19.º

Devem ser previstas retretes distintas para os homens e para as mulheres.

Assentos

Artigo 20.º

As instalações de trabalho devem ser arejadas de tal maneira que os trabalhadores que trabalham de pé possam, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

Artigo 21.º

Os assentos postos à disposição dos trabalhadores devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

Vestiários

Artigo 22.º

Para permitir aos trabalhadores guardar e mudar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem existir vestiários.

Artigo 23.º

Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

Artigo 24.º

A empresa obriga-se a fornecer aos seus trabalhadores os fatos de trabalho necessários a uma adequada apresentação e execução funcional das suas tarefas.

Locais subterrâneos e semelhantes

Artigo 25.º

Os locais subterrâneos e os locais sem janela em que se execute normalmente trabalho devem satisfazer não só as normas de higiene apropriada, como também todos os índices mínimos indicados neste regulamento respeitantes à iluminação, ventilação e arejamento, temperatura e espaço unitário.

Primeiros socorros

Artigo 26.º

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

Artigo 27.º

1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros previstos no artigo anterior deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

2- O cadeado dos armários, as caixas ou estojos de primeiros socorros devem ser mantidos em condições de assepsia e convenientemente conservados e ser verificados ao menos uma vez por mês.

3- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Medidas a tomar contra a propagação das doenças

Artigo 28.º

1- A empresa obriga-se a fornecer aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo os necessários meios de proteção, como a seguir se dispõe:

- a) A todos os trabalhadores cuja tarefa o justifique - Capacetes de proteção;
- b) Nos trabalhos de picagem, escovagem ou rebentamento de ferrugem, tinta seca, cimento ou outros materiais suscetíveis de partículas - Óculos, viseiras ou outros anteparos de proteção dos olhos e do rosto;
- c) Nos trabalhos de picagem, raspagem, escovagem mecânica ou manual, na limpeza e remoção de materiais que provoquem a suspensão de poeiras - Máscaras anti poeiras;
- d) Na pintura mecânica ao ar livre, empregando tintas não betuminosas - Máscaras com filtro apropriado;
- e) Na pintura mecânica ao ar livre, com tintas betuminosas ou altamente tóxicas, na pintura, mesmo manual, com estas tintas, em locais confinados, ou na pintura mecânica, nestes mesmos locais, com qualquer tinta - Máscaras com fornecimento de ar à distância e devidamente filtrados;
- f) Em trabalhos no interior de caldeiras, motores, tanques sujos de óleo ou resíduos petrolíferos, na pintura manual em locais confinados e difíceis (tanques, paióis, *confferdans*, cisternas, etc.) - Fatos apropriados;
- g) Nos trabalhos em altura onde não haja resguardos que circundem os trabalhadores ou em bailéu ou prancha de costado - Cintos de segurança;
- h) Na decapagem ao ar livre com jato de abrasivo - Máscara anti poeira e viseira;
- i) Na decapagem com jato de abrasivo, em locais confinados, ou com jato de areia húmida, em qualquer local, mesmo ao ar livre - Escafandro com proteção até meio corpo e com fornecimento de ar à distância e devidamente purificado;
- j) No manuseamento de materiais com arestas vivas, tais como ferros, madeiras, etc., de tintas e outros ingredientes corrosivos, na limpeza de caldeiras, na picagem, escovagem mecânica ou decapagem a jato - Luvas apropriadas;
- l) Nos trabalhos que tenham de ser executados sobre andaimes e outras plataformas rígidas a superfície não pode ter largura inferior a 40 cm e é obrigatória a montagem de guarda-costas duplos;
- m) Nos trabalhos onde se imponha o uso de máscaras ou escafandros com insuflação de ar fornecido à distância, a empresa deve fornecer gorros de lã próprios para proteção da cabeça e ouvidos;
- n) Nos trabalhos onde haja água, óleos ou outros produtos químicos ou exista o perigo de queda ou choque de materiais sobre os pés deve ser fornecido calçado próprio;
- o) Nos serviços onde os trabalhadores estejam expostos a queda de água, tal como à chuva, devem ser fornecidos os meios de proteção adequados.

2- Nos trabalhos de pintura mecânica, de picagem ou escovagem mecânica de decapagem com jato abrasivo que obriguem ao uso de proteção das vias respiratórias, na pintura, mesmo manual, em compartimentos que não tenham aberturas para o exterior e simultaneamente ventilação forçada, nas limpezas no interior das caldeiras, motores ou tanques que tenham contido óleos ou outras matérias tóxicas, a duração dos mesmos será de oito horas; porém, os trabalhadores terão direito a interromper a atividade durante vinte minutos em cada período de duas horas para repousarem ao ar livre.

3- A empresa obriga-se a exigir aos trabalhadores que empreguem nas circunstâncias previstas no número 1 todo o equipamento de segurança e de proteção como aí se dispõe, ficando os trabalhadores obrigados ao cumprimento das disposições constantes do número 1 do presente artigo.

4- Todo o equipamento de proteção referido neste artigo deverá ser distribuído em condições de higiene devidamente comprovada pela empresa ou pelo serviço encarregado da desinfeção.

Vila Nova de Gaia, 15 de fevereiro de 2024.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

Paulo Jorge Veloso Fonseca, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de março de 2024, a fl. 57 do livro n.º 13, com o n.º 67/2024, 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 APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 175, onde se lê:

«Cláusula 47.^a

(Pagamento do trabalho suplementar)

1- (...)

2- O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$$

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 47.^a

(Pagamento do trabalho suplementar)

1- (...)

2- O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 2$$

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...))»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Bancários do Centro que passa a denominar-se SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de janeiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2011.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito, fins e competências

Artigo 1.º

Denominação

1- O SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias, adiante designado por SBC ou sindicato, é uma associação de trabalhadores, de duração indeterminada, para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais e abrange todos os trabalhadores que nele livremente se filiem e exerçam a atividade profissional independentemente da sua profissão, vínculo, função ou categoria profissional:

- a) Nas atividades financeiras e de seguros, incluindo serviços financeiros, sociedades de garantia mútua, seguros, resseguros e fundos de pensões;
- b) Nas atividades auxiliares dos serviços financeiros e dos seguros;
- c) Nas atividades das novas tecnologias de comunicação e informação, programação informática e consultoria, relacionadas com qualquer daquelas atividades ou serviços análogos;
- d) Nas atividades de institutos de financiamento do Estado.

2- O sindicato rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Sede e âmbito

- 1- A sede do sindicato é em Coimbra.
- 2- A área de jurisdição do sindicato abrange todo o território nacional.
- 3- O sindicato organiza-se em secções regionais que se regem por estes estatutos e por regulamentos próprios aprovados em conselho geral, sob proposta da direção.
- 4- O conselho geral pode aprovar a definição, extinção ou modificação do âmbito das secções regionais, por proposta da direção.
- 5- O sindicato tem atualmente secções regionais em Coimbra, na Guarda, em Leiria e em Viseu.

Artigo 3.º

Fins

- 1- O sindicato tem por fim, em geral, como associação de trabalhadores, o permanente desenvolvimento

da consciência dos trabalhadores, defender os seus interesses morais e materiais, económicos, profissionais, sociais e culturais, criar condições que levem à sua emancipação no contexto do movimento sindical e, em especial:

- a) Lutar pelo direito ao trabalho e contra o desemprego, bem como pela realização solidária dos objetivos específicos dos trabalhadores;
- b) Lutar pela progressiva criação de condições para a intervenção democrática dos trabalhadores, nos domínios político, económico, ecológico, social e cultural intervindo nos locais próprios na defesa dos interesses dos trabalhadores nesses domínios;
- c) Defender, recorrendo a todos os meios ao seu alcance, os direitos adquiridos pelos trabalhadores associados e pela classe trabalhadora;
- d) Defender e promover os meios de defesa dos interesses, direitos, liberdades e legítimas aspirações dos seus associados, individual e coletivamente considerados, quando decorrentes da sua condição de trabalhadores ou dela resultantes;
- e) Desenvolver e apoiar, por todos os meios ao seu alcance, a formação dos associados, nomeadamente no campo sindical, contribuindo assim para a maior consciencialização dos seus direitos, deveres e interesses e para a sua mais justa e adequada realização profissional e humana;
- f) Organizar e colocar, gratuitamente, ao dispor dos associados os meios de apoio necessários à assistência sindical e jurídica de que careçam nos conflitos decorrentes das relações de trabalho e no exercício dos seus direitos e deveres sindicais;
- g) Prestar assistência médica e medicamentosa através do Serviço de Assistência Médico Social (SAMS), a quem a ela tiver direito, nos termos do seu regulamento e respetivos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, acordos ou protocolos aplicáveis.

2- Defender intransigentemente a transformação estrutural e progressiva dos setores da banca, seguros e tecnologias, no sentido da democratização económica da sociedade portuguesa, e intervir na defesa e consolidação da democracia política, visando o seu alargamento a todos os domínios político, económico, ecológico, social e cultural, como meios essenciais à construção de uma sociedade mais justa, onde não haja lugar a qualquer tipo de exploração e opressão, onde o fator trabalho seja sinónimo de redistribuição de riqueza, com salários muito mais justos e valorização profissional e pessoal dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Competência

1- Para a realização dos seus fins, compete ao sindicato, em especial:

- a) Propor, negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho, ou quaisquer protocolos ou instrumentos de regulamentação coletivos de trabalho, sem prejuízo de poder delegar esta competência numa federação de sindicatos do sector em que o sindicato esteja filiado;
- b) Declarar a greve e pôr-lhe termo;
- c) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores, e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;
- d) Intervir na elaboração da legislação do trabalho, acompanhar a sua aplicação e fiscalização e exigir, por todos os meios ao seu alcance, o cumprimento das convenções coletivas de trabalho;
- e) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos seus associados, nomeadamente quando solicitados por associações de classe às quais se proponha aderir ou em que se tenha filiado;
- f) Intervir na defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes de relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres no âmbito das suas organizações de classe e nomeadamente nos casos de despedimento;
- g) Participar na planificação económico-social e intervir na defesa dos interesses dos trabalhadores neste domínio, nomeadamente através do Conselho Económico e Social e de outros órgãos com idênticos fins, composição ou funções;
- h) Promover, gerir e participar em instituições de carácter económico, social, ecológico, desportivo e cultural ou outras quaisquer organizações e estruturas ou formas de prestação de serviços que possam melhorar as condições de vida e bem-estar dos associados, por si ou em colaboração com outras organizações, que perfilhem os mesmos objetivos e obedeçam aos princípios fundamentais do sindicato;
- i) Promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respetivos agregados familiares;
- j) Receber a quotização dos associados e demais receitas e assegurar a sua adequada gestão;

k) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a atividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados ou dos trabalhadores em geral;

l) Pugnar por uma Segurança Social que satisfaça os legítimos interesses dos trabalhadores bancários;

m) Participar, gerir e administrar instituições, nomeadamente de carácter social e/ou cooperativo, individualmente ou em colaboração com outras entidades;

n) Participar na elaboração das leis do trabalho e controlar a sua aplicação;

o) Dar pareceres sobre assuntos da sua especialidade a outras associações de trabalhadores, a organizações sindicais ou a organismos oficiais;

p) Intervir no movimento sindical por forma a que este responda à vontade e às aspirações dos trabalhadores e encontradas no diálogo entre as tendências sindicais;

q) Assegurar a sua participação ativa em todas as organizações em que se tenha filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando colidam com estes estatutos, ou sejam contrárias ao definido nos órgãos deliberativos do sindicato;

r) Desenvolver e reforçar a atividade da estrutura sindical;

s) Informar os associados da atividade, quer do sindicato, quer das organizações em que esteja integrado, bem como do mundo do trabalho, nomeadamente por meio de publicações e reuniões;

t) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações democraticamente expressas pela vontade coletiva dos órgãos do sindicato.

2- Compete, ainda, ao sindicato constituir e promover empresas de carácter económico, seja qual for a modalidade que revistam, e nelas participar plenamente com vista a uma melhor prossecução dos interesses dos seus associados.

3- Para a realização dos seus fins o sindicato obriga-se pela assinatura de dois dos membros efetivos da sua direção, sendo uma delas, necessariamente, a do seu presidente, que poderá delegar este poder.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 5.º

Intervenção sindical democrática

1- O SBC rege-se pelos seguintes princípios fundamentais do sindicalismo democrático:

a) Reconhecimento a todos os associados do direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade coletiva;

b) Garantia da sua completa independência e autonomia face ao patronato e suas organizações, às instituições e confissões religiosas, ao Estado, aos partidos políticos e às formações partidárias;

c) Garantia, de acordo com os presentes estatutos, do pleno exercício do direito de tendência no seu seio.

2- O sindicato apoia responsabilmente a luta dos trabalhadores de outros sectores e é com eles solidário em tudo quanto não colida com estes princípios fundamentais, com as liberdades, com a democracia, com os direitos universais do homem ou com outros.

Artigo 6.º

Democracia interna

1- O sindicato reconhece a todos os associados o direito de livre participação e intervenção democrática na formação da sua vontade coletiva.

2- O sindicato fomenta a participação ativa de todos os associados na consolidação da sua unidade em torno dos objetivos concretos, assumindo a vontade democraticamente expressa pelos trabalhadores no respeito pelas opiniões das minorias.

3- O sindicato assegura o direito de tendência sindical como meio de garantir a livre expressão das diversas correntes político-sindicais.

4- O sindicato exerce a sua atividade com independência relativamente ao patronato, estado, poder político, partidos e outras organizações políticas, instituições religiosas e agrupamentos de carácter confessional.

Artigo 7.º

Sociedade democrática

Através da sua atuação democrática e recorrendo a todos os meios ao seu dispor, deve o sindicato:

- a) Defender e participar ativamente na construção e consolidação da democracia nos campos político, económico e social, garante das liberdades e demais direitos alcançados;
- b) Solidarizar-se com todos os trabalhadores e suas organizações que em qualquer parte do mundo defendem e lutam pela construção da democracia política, económica e social;
- c) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, a dignidade e os direitos universais do homem, o respeito pelas liberdades, em especial as de opinião, associação e reunião e o tipo de sociedade onde o direito impere, todos sejam iguais perante a lei e usufruam de iguais oportunidades, ou seja, onde não haja lugar a qualquer forma de opressão e exploração;
- d) Fomentar e defender as condições necessárias à participação ativa de todos os associados na construção da democracia, bem como a sua unidade em torno dos seus objetivos concretos, cumprindo a vontade majoritária e democraticamente expressa pelos trabalhadores e respeitando as opiniões das minorias.

Artigo 8.º

Organizações sindicais

O sindicato pode filiar-se e participar como membro de outras organizações sindicais nacionais ou internacionais desde que os seus fins não se revelem contrários aos princípios consagrados nestes estatutos.

Artigo 9.º

Símbolo do sindicato

Os símbolos do sindicato são a bandeira e o emblema, aprovados em conselho geral.

CAPÍTULO III

Dos sócios e quotização sindical

SECÇÃO I

Os sócios

Artigo 10.º

Sócios

São sócios do sindicato todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade profissional nos estabelecimentos e na área de jurisdição definidos, respectivamente, nos artigos 1.º e 2.º destes estatutos e que nele livremente se inscrevam e sejam admitidos, ainda que na situação de invalidez ou invalidez presumível.

Artigo 11.º

Admissão

- 1- A admissão como sócio do sindicato far-se-á mediante proposta apresentada à direção pelo interessado e acompanhada de duas fotografias e da declaração de autorização do desconto da quota sindical.
- 2- O pedido de admissão implica a aceitação dos estatutos e o seu integral respeito.
- 3- A direção deverá deliberar no prazo de 30 dias e, aceite a admissão, enviar à instituição onde o trabalhador exerce a sua atividade a autorização de desconto da respetiva quotização sindical.

Artigo 12.º

Recusa de admissão

- 1- Quando a direção recuse a admissão de sócio, a respetiva deliberação, convenientemente fundamentada, será comunicada ao interessado por carta registada enviada para a morada indicada na proposta de admissão no prazo de 5 dias.
- 2- O interessado poderá sempre interpor recurso para o conselho geral nos 8 dias subsequentes ao da receção da carta referida no número anterior, devendo ser apresentadas alegações com o requerimento.
- 3- O requerimento e as alegações de recurso serão entregues na sede do sindicato em duplicado, entrega da qual será passado recibo. A direção remeterá o respetivo processo à mesa da assembleia geral e do conselho

geral, no prazo de 8 dias úteis, acompanhado das suas alegações, e o conselho geral julgá-lo-á na primeira reunião posterior à sua receção.

4- O conselho geral delibera, sobre o recurso, em última instância.

Artigo 13.º

Demissão de sócio

1- O pedido de demissão de sócio faz-se mediante comunicação à direção pelo associado, através de carta registada, acompanhada do cartão de sócio, bem como dos cartões dos SAMS de todos os membros do seu agregado familiar que sejam beneficiários destes serviços.

2- A direção deve avisar, no prazo de 15 dias após a receção do pedido de demissão, a instituição onde o trabalhador exerce a sua atividade da data a partir da qual deve deixar de proceder ao desconto do valor da quotização sindical.

3- Durante esse período, o sócio deve ressarcir o sindicato por todas as despesas efetuadas.

Artigo 14.º

Suspensão da qualidade de sócio

Ficam suspensos da qualidade de sócio e dos inerentes direitos e obrigações os trabalhadores que tenham sido punidos com a pena de suspensão, enquanto a mesma estiver a decorrer.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio o trabalhador que:

a) Deixar de exercer a atividade profissional no âmbito profissional do sindicato definido nos presentes estatutos, salvo se tiverem sido despedidos e cuja ação judicial de impugnação do despedimento, seja patrocinada pelo sindicato e ainda não tenha transitado em julgado;

b) Solicitar a sua demissão nos termos destes estatutos;

c) Ter sido objeto da sanção disciplinar de expulsão;

d) Deixar de pagar a quotização sindical e, depois de avisado, o não fazer no prazo de 30 dias após a receção do aviso.

2- Nos casos previstos nestas alíneas, o trabalhador deve devolver, através de carta registada, os cartões referidos no número 1 do artigo 13.º

Artigo 16.º

Readmissão de sócio

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de sócio pode ser readmitido nos termos e nas condições exigidas para a admissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A readmissão de sócio, na situação prevista na alínea *d)* do artigo anterior, fica pendente do pagamento de todas as quotas em dívida.

3- A readmissão de sócio que tenha sido punido com pena de expulsão só poderá efetivar-se decorridos 24 meses sobre a data da sanção e após deliberação favorável do conselho geral.

Artigo 17.º

Manutenção da qualidade de sócio

Mantém a qualidade de sócio, com os inerentes direitos e obrigações, desde que pague a respetiva quotização sindical, o trabalhador que:

a) Ter passado à situação de invalidez ou invalidez presumível;

b) Se encontrar na situação de licença sem retribuição;

c) Ter sido requisitado ou nomeado transitoriamente para outras funções ao abrigo da lei ou por motivo de interesse social, bem como os que tenham sido eleitos deputados ou membros das autarquias locais ou convocados em comissão de serviço para prestação de obrigação militar extraordinária.

Artigo 18.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- a) Exigir a intervenção da direção para a correta aplicação das convenções coletivas de trabalho;
- b) Participar e intervir na vida do sindicato, exprimindo com completa liberdade as suas opiniões sobre as questões de interesse coletivo dos associados, bem como usar de todas as prerrogativas que lhe estejam estatutariamente consagradas;
- c) Eleger e ser eleito para os órgãos e estruturas do sindicato, nas condições definidas pelos estatutos;
- d) Ser informado de toda a atividade do sindicato;
- e) Beneficiar do apoio sindical, jurídico e judiciário do sindicato em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional exercida no âmbito definido nestes estatutos, de acordo com o regulamento a aprovar pelo conselho geral sob proposta da direção;
- f) Beneficiar de todos os serviços prestados pelo sindicato, bem como por instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou de que seja membro, nos termos dos respetivos estatutos;
- g) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato, nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, desportivo, formativo e informativo;
- h) Beneficiar do fundo de greve e de outros fundos, nos termos deliberados em cada caso pelo conselho geral;
- i) Receber do sindicato um subsídio mensal igual à quantia que mensalmente deixar de receber e ser ressarcido dos prejuízos económicos sofridos no âmbito da convenção coletiva subscrita pela associação sindical, resultantes da sua ação sindical nos termos do regulamento a aprovar pelo conselho geral;
- j) Receber, gratuitamente, o cartão de identidade de sócio e um exemplar dos estatutos, regulamentos internos, protocolos ou convenções coletivas de trabalho celebrados pelo sindicato, bem como das respetivas alterações;
- k) Solicitar a sua demissão, nos termos destes estatutos;
- l) Requerer a convocatória da assembleia da secção regional, nos termos destes estatutos.

Artigo 19.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir as disposições dos estatutos e demais regulamentos do sindicato;
- b) Pagar regularmente a quotização;
- c) Participar e intervir nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado, nos termos destes estatutos;
- d) Respeitar, fazer respeitar e difundir os princípios fundamentais e os objetivos do sindicato, bem como lutar no sentido de alargar e reforçar a organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos do sindicato, de acordo com os estatutos, sem prejuízo do direito de opinião e de crítica, e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos do sindicato;
- f) Comunicar ao sindicato, no prazo de 10 dias, a mudança de residência e outras mudanças de situação de interesse para o sindicato;
- g) Cumprir e fazer cumprir as convenções coletivas de trabalho.

SECÇÃO II

A quotização sindical

Artigo 20.º

Quotização

1- A quotização mensal é de 1,5 % da retribuição mensal efetiva, incidindo, também, sobre os subsídios de férias e de Natal.

2- A quotização mensal devida pelos sócios na situação de invalidez, ou invalidez presumível, é de 1,5 % dos montantes globais da pensão efetivamente recebida, abrangendo as diuturnidades e anuidades e, nos meses em que forem recebidos, o subsídio de Natal e o 14.º mês.

3- Compete ao conselho geral, sob proposta da direção, fixar valores inferiores aos decorrentes da aplicação dos números 1 e 2.

4- A retribuição mensal efetiva será a definida no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 21.º

Cobrança da quotização

1- A cobrança da quotização sindical é processada mensalmente pela entidade patronal e remetida por esta ao SBC.

2- Os trabalhadores abrangidos por quaisquer das situações previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 17.º poderão liquidar direta e mensalmente a quotização sindical, salvo disposição legal que permita o processamento desses descontos, através das entidades ou Instituições onde prestem serviço nos termos do número anterior.

Artigo 22.º

Isenção do pagamento de quota

Está isento do pagamento de quotas, sem prejuízo do pleno exercício dos seus direitos e obrigações, designadamente a prestação de assistência médico-social, o associado que:

- a)* Se encontre a prestar serviço militar obrigatório;
- b)* Se encontre, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, interrupção do contrato de trabalho ou despedimento, até à resolução do litígio em última instância, salvo se exercer qualquer outra atividade remunerada;
- c)* Se encontre preso por motivo da sua atuação legítima como sócio do sindicato ou devido ao desempenho de qualquer cargo ou missão que lhe tenham sido cometidas por aquele, desde que a prisão se deva a razões político-sindicais ou sociais não contrárias aos princípios fundamentais do sindicato.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 23.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar sobre os sócios do sindicato é exercido pelo conselho disciplinar, mediante processo disciplinar.

Artigo 24.º

Prescrição

- 1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar.
- 2- O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que o conselho disciplinar teve conhecimento da infração e do presumível infrator.
- 3- A instauração do processo interrompe o prazo estabelecido no número 1 deste artigo.

Artigo 25.º

Sanções disciplinares

- 1- Dentro dos limites dos estatutos podem ser aplicadas as seguintes sanções:
 - a)* Repreensão por escrito;
 - b)* Suspensão até 12 meses;
 - c)* Perda de mandato para que tenha sido eleito;
 - d)* Expulsão.
- 2- A sanção disciplinar referida na alínea *c)* e *d)* é da competência exclusiva do conselho geral, sob proposta do conselho disciplinar, e poderá ser aplicada aos sócios que:
 - a)* Violem de forma grave os estatutos do sindicato;
 - b)* Não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou, de qualquer forma, apelem ao desrespeito dessas deliberações;
 - c)* Ponham em causa ou desrespeitem os princípios destes estatutos ou, por qualquer forma, ofendam a dignidade do sindicato e das organizações sindicais, nacionais ou internacionais, em que o sindicato estiver filiado, bem como a dos titulares dos respetivos órgãos;
 - d)* Exercendo cargos ou funções sindicais, se recusem a cumprir os deveres estatutários inerentes a esses cargos ou funções;

e) Usem os serviços e benefícios prestados pelo sindicato ou pelos SAMS, de forma e com objetivos fraudulentos, de modo a obterem vantagens ilícitas, ou se constituam em mora ou insolventes no pagamento de quaisquer débitos ao sindicato ou aos SAMS por serviços que por estes lhes forem prestados;

f) Exerçam qualquer cargo dirigente de organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que sejam contrárias àquelas em que o sindicato, por vontade expressa dos associados, esteja filiado.

3- Constituem circunstâncias atenuantes os seguintes comportamentos:

a) A ausência de antecedentes disciplinares;

b) Confissão espontânea da infração;

c) Reparação dos danos causados, se a estes houver lugar.

4- A reincidência constitui circunstância agravante na determinação da medida da sanção.

Artigo 26.º

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar é iniciado por um inquérito preliminar, obrigatoriamente concluído em período nunca superior a 30 dias úteis.

2- Se o processo houver de prosseguir, é deduzida a nota de culpa, da qual constará a descrição completa e específica dos factos indiciadores da infração e, bem assim, as normas estatutárias e regulamentares violadas.

3- A nota de culpa é sempre reduzida a escrito, entregando-se ao sócio o respetivo duplicado, contra recibo, no prazo de 8 dias úteis, contados sobre a data da conclusão da fase preliminar. Não sendo possível proceder à entrega pessoal do duplicado da nota de culpa, este será remetido por correio registado, com aviso de receção.

4- O sócio responderá à nota de culpa, por escrito, dentro de 20 dias úteis contados sobre a data do recibo, ou da receção do aviso referido no número anterior, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas, por cada facto.

5- O sócio tem o direito de assistir à instrução do processo.

6- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias úteis, contados sobre a data da apresentação da defesa. Este prazo poderá ser prorrogado, até ao limite de novo período de 30 dias úteis, quando o conselho disciplinar o considere necessário ou, até ao total de 90 dias úteis, quando a deliberação seja da competência do conselho geral.

7- A decisão será notificada por carta registada, com aviso de receção, ao sócio e à direção do sindicato, com a indicação dos fundamentos que a determinaram.

8- Nenhuma sanção disciplinar será válida sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 27.º

Recurso

1- Das deliberações do conselho disciplinar cabe, sempre, recurso para o conselho geral, que deve ser entregue, devidamente fundamentado, à mesa da assembleia geral e do conselho geral dentro de 10 dias úteis, contados sobre a data da respetiva notificação.

2- O recurso tem efeitos suspensivos e a sua apreciação terá obrigatoriamente lugar na primeira reunião do conselho geral subsequente à data da receção da sua interposição.

3- As deliberações do conselho geral sobre matéria disciplinar são sempre tomadas em última instância.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Os órgãos centrais

Artigo 28.º

Órgãos centrais

1- Os órgãos centrais do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
 - b) O conselho geral;
 - c) A mesa da assembleia geral e do conselho geral;
 - d) A direção;
 - e) O conselho fiscalizador de contas;
 - f) O conselho disciplinar.
- 2- Os membros dos órgãos centrais do sindicato exercem os seus cargos gratuitamente.
- 3- Os membros do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar são independentes no exercício das suas funções e estas não são acumuláveis com quaisquer outros cargos de órgãos executivos, centrais ou regionais previstos nestes estatutos.

SECÇÃO II

A assembleia geral

Artigo 29.º

Assembleia geral

- 1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto direto, secreto e universal, regendo-se, no que lhe é aplicável, pelo que está consagrado para a assembleia geral eleitoral.
- 3- A assembleia geral reúne, simultaneamente, de forma descentralizada, em todos os locais de trabalho.
- 4-
- a) A assembleia geral será antecedida de divulgação dos elementos referentes à respetiva ordem de trabalhos e à sua discussão com os trabalhadores, de molde a obter-se em assembleia geral, efetivamente, a vontade coletiva;
 - b) A mesa da assembleia geral e do conselho geral divulgará as posições que as tendências sindicais devidamente organizadas possam eventualmente apresentar.
- 5- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria sempre que os estatutos não definam expressamente regime diferente.
- 6- A assembleia geral é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e é coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 30.º

Competência da assembleia geral

- Compete exclusivamente à assembleia geral, devendo para isso ser expressamente convocada:
- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e do conselho geral, a direção, o conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplinar;
 - b) Deliberar, sob proposta do conselho geral, a destituição, no todo ou em parte, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;
 - c) Deliberar sobre a declaração de greve superior a 5 dias;
 - d) Deliberar, por proposta do conselho geral, sobre a fusão ou dissolução do sindicato;
 - e) Deliberar sobre outras propostas ou recursos que lhe sejam submetidos pelo conselho geral, pela direção ou por 10 % dos associados, no âmbito das respetivas competências.

Artigo 31.º

Horário de funcionamento da assembleia geral

A assembleia geral funcionará em dias normais de trabalho, no horário previsto no artigo 76.º

Artigo 32.º

Sessões e convocação da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de 4 em 4 anos, no mês de abril, para o exercício da competência definida na alínea a) do artigo 30.º
- 2- A assembleia geral reunirá por convocação do presidente da MAG/CG e a requerimento do conselho geral, da direção ou de 200 associados.

3- Os requerimentos para a convocação da assembleia geral extraordinária deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e deles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos de forma objetiva, a qual não poderá ser modificada.

4- A convocação da assembleia geral extraordinária será feita nos 8 dias subsequentes ao da receção do respetivo requerimento de forma que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória.

5- A convocação da assembleia geral, com a indicação do dia, da hora, do local e da ordem de trabalhos, será feita pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou por quem o substitua, através de circulares enviadas aos sócios e da publicação de anúncios da convocatória em, pelo menos, um jornal.

6- Para o exercício da competência definida no número 1 deste artigo, a convocação deverá ser feita com a antecedência mínima de 60 e máxima de 90 dias em relação à data da realização da assembleia geral.

SECÇÃO III

O conselho geral

Artigo 33.º

Conselho geral

1- O conselho geral é composto pelos membros eleitos nas secções regionais e, por inerência, pelos membros da mesa da assembleia geral e do conselho geral, em efetividade de funções, pelos presidente, secretário e tesoureiro da direção e pelos três elementos que compõem o secretariado da secção sindical de reformados.

2- O funcionamento do conselho geral é assegurado pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 34.º

Eleição dos representantes ao conselho geral

1- O número de mandatos atribuídos a cada uma das secções referidas no artigo anterior, será de 0,75 % do total dos trabalhadores abrangidos, com arredondamento por excesso e, deverá ser apurado pela mesa da assembleia geral e do conselho geral com a antecedência mínima de 60 dias antes da realização do ato eleitoral.

2- Em simultâneo com a realização da assembleia geral prevista na alínea *a*) do artigo 30.º realizar-se-á a assembleia de secção para a eleição dos representantes das secções regionais ao conselho geral e preenchimento dos mandatos que resultam da aplicação do número anterior, por voto direto e secreto, aplicando-se aos resultados obtidos por cada uma das listas concorrentes a média mais alta do método de *Hondt*.

3- Os mandatos ao conselho geral consideram-se ordenados segundo a sequência constante das respetivas listas, não podendo os candidatos fazer parte de mais de uma lista.

4- Qualquer membro eleito para o conselho geral pode, a seu pedido e por escrito, ser substituído pelo candidato da mesma lista colocado imediatamente a seguir.

5- O mandato dos representantes das secções regionais ao conselho geral tem a duração de 4 anos.

Artigo 35.º

Competências do conselho geral

1- Compete ao conselho geral:

a) Por proposta da direção, ratificar a revisão das convenções coletivas de trabalho, das cláusulas com expressão pecuniária e das tabelas salariais;

b) Deliberar sobre a revisão total ou parcial dos estatutos, por sua iniciativa ou por proposta da direção ou por 10 % dos associados;

c) Propor à assembleia geral a fusão ou dissolução do sindicato;

d) Deliberar, relativamente à filiação do sindicato como membro de organizações sindicais nacionais ou internacionais, assim como acerca da manutenção ou abandono da respetiva qualidade;

e) Deliberar sob proposta da direção, após parecer do conselho fiscalizador de contas, sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis, bem como para constituir empréstimos;

f) Apreciar toda a atividade do sindicato, relativamente a todos os seus órgãos e instâncias;

g) Propor à assembleia geral a destituição, no todo ou em parte, do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direção;

h) Propor à assembleia geral a destituição do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

i) Deliberar sobre a declaração de greve por tempo superior a 1 dia e até 5 dias, sob proposta da direção;

- j) Propor à assembleia geral a declaração de greve por tempo superior a 5 dias, por sua iniciativa ou por proposta da direção;
 - k) Exercer o poder disciplinar nos termos do número 2 do artigo 25.º;
 - l) Deliberar sobre as penas disciplinares aplicadas aos associados pelo conselho disciplinar;
 - m) Deliberar sobre a readmissão de sócios a quem tenha sido aplicada a sanção disciplinar de expulsão;
 - n) Deliberar sobre a recusa de admissão de sócio por parte da direção;
 - o) Deliberar sob proposta da direção, sobre o exercício da representação sindical quando esta não seja exercida por elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direção;
 - p) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos do número 2 do artigo 32.º;
 - q) Apreciar e votar o relatório e contas apresentado pela direção e respetivo parecer do conselho fiscalizador de contas, bem como os orçamentos;
 - r) Aprovar o seu regulamento interno;
 - s) Ratificar os regulamentos das secções regionais que lhe sejam presentes bem como a constituição de novas secções e a extinção ou modificação do âmbito das existentes, nos termos destes estatutos;
 - t) Nomear comissões especializadas e atribuir-lhes funções consultivas ou de estudo, nomeadamente de carácter interprofissional;
 - u) Criar, sob proposta da direção e com o parecer do conselho fiscalizador de contas, outras reservas e fundos além dos previstos nos artigos 113.º a 115.º e deliberar sobre a sua utilização, aplicação e regulamentação;
 - v) Aprovar os símbolos do sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;
 - w) Deliberar sobre a criação ou adesão a organizações de carácter social, ecológico, cultural ou cooperativo ou quaisquer outras de interesse para os trabalhadores;
 - x) Resolver os eventuais diferendos entre os órgãos do sindicato;
 - z) Delegar, por proposta da direção, na FEBASE - Federação do Sector Financeiro, a revisão das convenções coletivas de trabalho, das cláusulas com expressão pecuniária e das tabelas salariais;
 - aa) O conselho geral pode aprovar a definição, extinção ou modificação do âmbito das secções regionais, por proposta da direção;
 - ab) Ratificar sob proposta da direção, os regulamentos internos da direção e das secções regionais.
- § único. No caso do conselho geral recusar a proposta da direção, caberá ao conselho geral a ratificação do acordo final alcançado pela direção.
- 2- Compete, ainda, ao conselho geral:
- a) Resolver os diferendos existentes entre os órgãos do sindicato e os associados quando se verifique a possibilidade de existir uma violação frontal dos estatutos ou o não acatamento das deliberações dos órgãos competentes;
 - b) Deliberar sobre todas as propostas apresentadas por outros órgãos do sindicato no âmbito das suas competências;
 - c) Eleger, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt*, as listas nominativas completas, 3/4 dos representantes do SBC no conselho geral da federação de sindicatos do sector.
- § único. Sempre que desta eleição não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por excesso.
- d) Eleger, por voto direto e secreto, pela aplicação da regra da média mais alta do método de *Hondt* a listas nominativas completas, os representantes do SBC aos congressos da UGT - União Geral de Trabalhadores e das uniões distritais da UGT - União Geral de Trabalhadores que se encontrem na área de atuação sindical do SBC, conforme as normas constantes dos respetivos regimentos dos congressos.

Artigo 36.º

Reuniões e convocação do conselho geral

- 1- O conselho geral reunirá sempre que necessário ou, pelo menos, uma vez por ano, convocado pelo respetivo presidente, por sua iniciativa ou a requerimento da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direção, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar ou de um terço dos seus membros.
- 2- Os requerimentos para a convocação do conselho geral deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente e neles constarão sempre a sua fundamentação estatutária e a ordem de trabalhos, explicitada de forma objetiva, que não poderá ser modificada.
- 3- A convocação do conselho geral será feita nos 5 dias úteis subsequentes ao da receção do respetivo requerimento, de forma que se realize entre o 8.º e o 10.º dia útil subsequente ao envio da convocatória.
- 4- A convocação do conselho geral consiste no envio da convocatória a todos os seus membros, com indicação expressa do dia, da hora e do local de funcionamento e da respetiva ordem de trabalhos, bem como

publicitada no sítio do sindicato na *internet* e em, pelo menos, um dos jornais mais lidos na localidade da sede do sindicato.

5- O conselho geral deverá possuir, com a devida antecedência, todos os elementos respeitantes à ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

Regimento, votação e deliberações do conselho geral

1- O conselho geral reger-se-á por regimento próprio, por si elaborado e aprovado, com respeito pelos estatutos.

2- As votações em conselho geral serão feitas por cartão de voto levantado ou de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado. Para exercício das competências definidas nas alíneas *e)*, *f)*, *i)*, *j)*, *k)*, *n)* e *s)* do número 1 do artigo 35.º, o voto será direto e secreto.

3- O conselho geral só poderá reunir e deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

4- As deliberações do conselho geral serão tomadas por maioria, exceto para o exercício das competências definidas nas alíneas *g)* e *o)* do número 1 do artigo 35.º, em que a deliberação será tomada pela maioria do número total dos seus elementos.

5- Serão nulas as deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos.

6- Das deliberações do conselho geral cabe recurso para a assembleia geral, exceto as constantes nas alíneas *k)* e *m)* do número 1 e na alínea *e)* do número 2 do artigo 35.º

SECÇÃO IV

A mesa da assembleia geral e do conselho geral

Artigo 38.º

Mesa da assembleia geral e do conselho geral

1- A mesa da assembleia geral e do conselho geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente, sendo eleita quadrienalmente.

2- O presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral é substituído, nos seus impedimentos, pelo vice-presidente e, no impedimento deste, pelo 1.º secretário.

3- A mesa da assembleia geral e do conselho geral funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si elaborado e aprovado.

Artigo 39.º

Competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral

1- Compete, em especial, à mesa da assembleia geral e do conselho geral:

a) Coordenar e assegurar o bom funcionamento e o respetivo expediente das sessões da assembleia geral e do conselho geral;

b) Informar os associados das deliberações da assembleia geral e do conselho geral e dar a conhecer as posições minoritárias, quando requerido pelos proponentes;

c) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direção, para o conselho fiscalizador de contas, para o conselho disciplinar e para o secretariado da secção sindical de reformados;

d) Resolver, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral, os casos omissos e as dúvidas suscitadas nas eleições do conselho geral, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direção, do conselho fiscalizador de contas e do conselho disciplinar;

e) Organizar os cadernos de recenseamento e apreciar as reclamações feitas aos mesmos;

f) Supervisionar e coordenar a atividade das mesas de voto;

g) Promover a confeção e a distribuição, simultânea e atempada aos associados, através dos delegados sindicais, dos boletins de voto e de tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto, incluindo o envio de boletins de voto, de acordo com o número 4 do artigo 87.º;

h) Apreciar e deliberar sobre irregularidades processuais da assembleia geral;

i) Divulgar aos associados os resultados das votações da assembleia geral por cada mesa de voto.

2- Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ou a quem o substitua:

- a) Convocar e presidir às sessões da assembleia geral e do conselho geral;
 - b) Presidir à comissão de fiscalização eleitoral;
 - c) Presidir às reuniões e coordenar as atividades da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
 - d) Conferir posse aos elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral, da direção, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho disciplinar e dos secretariados das secções regionais;
 - e) Apreciar o pedido de demissão de qualquer órgão ou de um ou mais dos seus elementos;
 - f) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de posse, de inventário e de atas dos órgãos centrais do sindicato, bem como rubricar todas as suas folhas;
 - g) Marcar a data e convocar a assembleia geral eleitoral, em sessão ordinária ou extraordinária, nos termos dos estatutos;
 - h) Participar nas reuniões de direção sempre que por esta seja convidado em resultado da matéria a decidir e sem direito a voto;
 - i) Comunicar ao conselho geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento.
- 3- Compete, em especial, ao vice-presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral:
- a) Substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos;
 - b) Coadjuvar o presidente em tudo o que for necessário ao bom funcionamento da assembleia geral, do conselho geral e no mais que for conveniente ao desempenho das competências que, estatutariamente, estão conferidas ao presidente;
 - c) Participar nas reuniões de direção sempre que por esta seja convidado em resultado da matéria a decidir e sem direito a voto.
- 4- Compete, em especial, aos secretários da mesa da assembleia geral e do conselho geral:
- a) Coadjuvar o presidente, ou quem o substitua nos seus impedimentos, e assegurar todo o expediente da assembleia geral e do conselho geral;
 - b) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
 - c) Elaborar as atas e os projetos de atas da assembleia geral e do conselho geral, respetivamente;
 - d) Passar certidões de atas aprovadas, sempre que requeridas;
 - e) Elaborar as atas das reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
 - f) Participar nas reuniões de direção sempre que por esta sejam convidados em resultado da matéria a decidir e sem direito a voto.

Artigo 40.º

Reuniões da mesa da assembleia geral e do conselho geral

- 1- A mesa da assembleia geral e do conselho geral só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos efetivos ou de quem os substitua.
- 2- A mesa da assembleia geral e do conselho geral reunirá ordinariamente a convocação do presidente ou da maioria dos seus membros em efetividade de funções, devendo lavrar atas das suas reuniões.
- 3- As deliberações da mesa da assembleia geral e do conselho geral serão tomadas por maioria dos seus membros, tendo o presidente, ou quem o substitua, voto de qualidade.

SECÇÃO V

A direção

Artigo 41.º

Direção

- 1- A direção é o órgão executivo do sindicato, ao qual compete a representação externa, a gestão e coordenação das atividades do sindicato. Os seus membros respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, perante a assembleia geral e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.
- 2- A direção é eleita pela assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos expressos. O seu mandato é de quatro anos e termina com o dos restantes órgãos centrais, mantendo-se, contudo, em funções até à posse da nova direção.
- 3- A direção é composta por nove membros efetivos, dos quais, pelo menos um será afeto à gestão dos SAMS, e um suplente.

4- A direção funcionará na sede do sindicato e reger-se-á por regulamento interno, por si própria elaborado e aprovado.

5- A direção reunirá ordinariamente de acordo com o regimento interno e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus elementos efetivos ou de quem os substitua.

6- A direção deverá lavrar atas das suas reuniões.

7- A direção reúne validamente com a presença da maioria dos seus membros em exercício e as suas deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

Artigo 42.º

Competência da direção

1- Compete, em especial, à direção:

- a) Gerir e coordenar toda a atividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nestes estatutos;
- b) Dar execução às deliberações tomadas pela assembleia geral e pelo conselho geral;
- c) Representar o sindicato em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- d) Declarar a greve por um dia e propor ao conselho geral a declaração de greve por período superior;
- e) Denunciar, negociar e outorgar protocolos ou convenções coletivas de trabalho sem prejuízo de esta competência poder ser delegada numa federação de sindicatos do sector.

§ único. A direção poderá recorrer para a assembleia geral quando o conselho geral recuse autorizar a delegação de poderes negociais para a FEBASE e, nesta situação, recuse ratificar o acordo final alcançado.

f) Designar, de entre os seus membros, os representantes no secretariado da federação de sindicatos do sector;

g) Nomear, de entre os seus membros, 1/4 dos representantes do SBC no conselho geral da federação de sindicatos do sector.

§ único. Sempre que desta nomeação não resulte um número inteiro, o arredondamento será feito por defeito.

h) Prestar ao conselho geral todas as informações solicitadas com vista ao exercício das suas competências;

i) Prestar informação aos associados, através da estrutura sindical, acerca da atividade do sindicato e da participação deste em outras instituições ou organizações sindicais;

j) Gerir os fundos do sindicato, respondendo os seus membros, solidária e pessoalmente, pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expressa na respetiva ata;

k) Decidir da admissão de sócios nos termos dos estatutos;

l) Gerir os recursos humanos e exercer o poder disciplinar sobre todos os trabalhadores do sindicato, com a observância da legislação em vigor;

m) Apresentar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, as contas do exercício e o orçamento para o ano seguinte até 15 de março e 15 de novembro, respetivamente, acompanhados do respetivo relatório de atividade e remetê-los ao conselho geral;

n) Enviar ao conselho fiscalizador de contas, para recolha de parecer, os orçamentos suplementares que entenda necessário elaborar e remetê-los ao conselho geral;

o) Requerer a convocação da assembleia geral e do conselho geral, nos termos destes estatutos, bem como submeter à sua apreciação e deliberação, os assuntos sobre os quais devam pronunciar-se ou que a direção lhes queira voluntariamente submeter;

p) Convocar ou requerer a convocação de quaisquer órgãos regionais ou do secretariado da secção de reformados, para fins consultivos;

q) Criar, se entender necessário, comissões ou grupos de trabalho para a coadjuvar no exercício das suas funções;

r) Exercer as demais funções que legal ou estatutariamente sejam da sua competência;

s) Elaborar e manter atualizado o inventário do património do sindicato;

t) Propor ao conselho geral, ouvido o conselho fiscalizador de contas, a contração de empréstimos e a aquisição, construção e oneração de bens imóveis;

u) Propor ao conselho geral a criação de outras reservas para além das previstas no artigo 113.º;

v) Propor ao conselho geral a revisão dos estatutos bem como os símbolos do sindicato, designadamente a sua bandeira e o emblema;

x) Participar num serviço de assistência médico-social de cariz nacional e num instituto de estudos, sem prejuízo de poder delegar essas competências numa federação de sindicatos do sector.

2- A direção poderá fazer-se representar, assistir e participar, a convite, e em função da matéria a discutir,

sem direito a voto, em todas as reuniões dos demais órgãos do sindicato.

3- Compete ao presidente da direção, em especial:

- a) Presidir e coordenar as reuniões da direção;
- b) Representar a direção;
- c) Despachar os assuntos correntes;
- d) Apresentar em reunião de direção os assuntos que careçam de deliberação;
- e) Garantir o cumprimento das competências e das deliberações da direção.

4- Compete, em especial, ao vice-presidente da direção:

- a) Coadjuvar o presidente;
- b) Suprir os impedimentos do presidente.

5- Compete, em especial, ao secretário da direção:

- a) Preparar e recolher todos os elementos necessários sobre os assuntos que careçam de deliberação;
- b) Redigir as atas das reuniões de direção;
- c) Providenciar para que se dê execução às deliberações da direção.

6- Compete, em especial, ao secretário adjunto da direção coadjuvar o secretário e substituí-lo nos seus impedimentos.

7- Compete ao tesoureiro da direção:

- a) Apresentar em reunião de direção o projeto de orçamento ordinário do sindicato, os orçamentos rectificativos, quando necessários e as contas do exercício;
- b) Verificar as receitas e visar as despesas das rubricas orçamentadas;
- c) Apresentar relatório referente ao património do sindicato.

8- Compete ao tesoureiro adjunto da direção coadjuvar o tesoureiro e substituí-lo nos seus impedimentos.

9- Compete aos vogais da direção assegurar, com os outros elementos, o cumprimento das atribuições da direção, nos termos do regulamento interno.

10- A direção, no âmbito das suas competências estatutárias, vincula-se com a assinatura de quaisquer dois dos seus membros em efetividade de funções.

SECÇÃO VI

O conselho fiscalizador de contas

Artigo 43.º

Conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas é composto por três efetivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio direto e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de *Hondt*.

2- O presidente do conselho fiscalizador de contas será o 1.º elemento da lista mais votada.

3- O conselho fiscalizador de contas funcionará nas instalações do sindicato e, das suas reuniões, deverá ser lavrada ata.

4- O conselho fiscalizador de contas só poderá reunir desde que esteja presente a maioria dos seus elementos e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.

5- Em caso de empate, o presidente do conselho fiscalizador de contas tem voto de qualidade.

Artigo 44.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas tem acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com a direção sempre que necessário.

2- Os membros do conselho fiscalizador de contas poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto.

3- Compete, em especial, ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria dependentes do sindicato;
- b) Dar parecer sobre as contas, relatórios financeiros, orçamentos ordinários e suplementares, aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis ou obtenção de empréstimos apresentados pela direção ao conselho geral;

- c) Apresentar ao conselho geral pareceres sobre o orçamento ordinário e as contas elaboradas pela direção, até 25 de novembro e 25 de março, respetivamente;
- d) Apresentar ao conselho geral, no prazo máximo de 15 dias após a sua receção, pareceres sobre os orçamentos suplementares remetidos pela direção;
- e) Apresentar à direção todas as sugestões que julgue de interesse para a vida do sindicato ou de instituições deste dependentes, particularmente no domínio da gestão financeira;
- f) Requerer a convocação do conselho geral nos termos destes estatutos, para o exercício da competência definida na alínea c) do número 3 deste artigo.

SECÇÃO VII

O conselho disciplinar

Artigo 45.º

Conselho disciplinar

- 1- O conselho disciplinar é composto por três efetivos e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral, de acordo com a alínea a) do artigo 30.º dos estatutos, por sufrágio direto e secreto de listas nominativas completas, aplicando-se-lhe a média mais alta do método de *Hondt*.
- 2- O presidente do conselho disciplinar será o 1.º elemento da lista mais votada.
- 3- O conselho disciplinar funcionará em instalações do sindicato e reunirá sempre que tenha conhecimento de matéria para sua apreciação, devendo lavrar atas das suas reuniões.
- 4- O conselho disciplinar só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as deliberações serão tomadas por maioria dos presentes.
- 5- Em caso de empate, o presidente do conselho disciplinar tem voto de qualidade.

Artigo 46.º

Competência do conselho disciplinar

- 1- Os membros do conselho disciplinar poderão participar nas reuniões do conselho geral, sendo para esse efeito obrigatoriamente convocados pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, embora não gozem do direito de voto.
- 2- Compete ao conselho disciplinar:
 - a) Proceder ao inquérito preliminar, elaborar a nota de culpa e receber a defesa, colher e apreciar as provas sempre com observância do disposto no capítulo IV, «Do regime disciplinar»;
 - b) Deliberar sobre a medida disciplinar e comunicá-la à direção e ao arguido em carta registada;
 - c) Propor ao conselho geral a sanção disciplinar de expulsão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 25.º dos estatutos.

CAPÍTULO VI

Das secções regionais e da secção sindical de reformados

SECÇÃO I

As secções regionais

Artigo 47.º

Secções regionais

- 1- Como forma de assegurar e reforçar a participação dos associados e a democraticidade do seu funcionamento, o sindicato compreende secções regionais.
- 2- O SBC poderá constituir secções regionais, sob proposta da direção ao conselho geral, de acordo com o regulamento interno das secções regionais.
- 3- Consideram-se criadas as secções regionais de Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu, que funcionarão, respetivamente, na sede e nas delegações.

Artigo 48.º

Órgãos das secções

Os órgãos das secções regionais são:

- a) A assembleia da secção;
- b) O secretariado.

SECÇÃO II

A assembleia da secção

Artigo 49.º

Assembleia da secção

1- A assembleia da secção é constituída por todos os associados que integram a secção no respetivo âmbito e que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações dos órgãos centrais do sindicato.

Artigo 50.º

Competência

1- Compete à assembleia da secção, por voto direto e secreto, nos locais de trabalho, devendo para tal ser expressamente convocada:

- a) Eleger os representantes da secção ao conselho geral;
- b) Destituir os seus representantes ao conselho geral, no todo ou em parte, a requerimento de, pelo menos, 25 % dos sócios abrangidos pela secção, promovendo de imediato a respetiva substituição.

2- A assembleia da secção reunirá para:

- a) Apreciar os assuntos do interesse específico da respetiva secção;
- b) Dar sugestões e recomendações aos órgãos centrais do sindicato sobre todos os assuntos que julgue convenientes.

Artigo 51.º

Convocação

1- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

2- Para cumprimento do disposto no número 2 do artigo 50.º, a assembleia da secção será convocada pelo respetivo secretário coordenador, a requerimento:

- a) Do secretariado;
- b) Da direção;
- c) De 10 % dos associados da secção.

3- Os pedidos de convocação deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou ao secretário coordenador, consoante se trate do número 1 ou do número 2 do artigo anterior, deles constando a ordem de trabalhos, explicitada de forma objetiva, que aqueles não poderão modificar. Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objetiva ou evidenciar deficiências ou obscuridades, o requerente será convidado a saná-las, supri-las ou esclarecê-las. Os requerimentos que se mostrem manifestamente contrários aos estatutos serão liminarmente indeferidos.

4- A assembleia da secção será convocada com a antecedência mínima de 3 dias, dentro dos 8 dias subsequentes ao da receção do respetivo requerimento.

5- A convocatória será enviada a todos os associados da secção, com a indicação do dia, da hora, do local e da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 52.º

Funcionamento

As reuniões da assembleia da secção para o cumprimento do disposto no número 2 do artigo 50.º funcionarão na delegação respetiva ou em local exposto na convocatória, com observância do seguinte:

a) A mesa da assembleia da secção, composta pelo secretariado e presidida pelo secretário coordenador, coordenará o funcionamento daquela, com total observância pelas orientações da mesa da assembleia geral e do conselho geral;

b) As reuniões da assembleia da secção têm início à hora marcada com qualquer número de associados abrangidos pela secção;

c) A assembleia da secção suspenderá os seus trabalhos sempre que o número de associados da secção desça a menos de 50 % dos inscritos nas folhas de presença;

d) As reuniões da assembleia da secção requeridas pelos associados abrangidos pela secção não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 dos requerentes;

e) À hora marcada para o início, será feita uma chamada pela ordem dos nomes do requerimento, sendo repetida meia hora mais tarde em relação aos faltosos;

f) Se a reunião não se efetuar por este motivo, os faltosos perdem o direito de requerer nova reunião com a mesma ordem de trabalhos, antes de decorrerem 6 meses sobre a data da reunião não efetuada.

Artigo 53.º

Deliberação

1- As deliberações da assembleia da secção serão tomadas por maioria, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2- As deliberações da assembleia da secção vincularão unicamente a secção regional.

SECÇÃO III

O secretariado da secção

Artigo 54.º

Secretariado da secção

1- O secretariado, órgão executivo da secção, é constituído pelos três elementos mais votados das listas apresentadas para o conselho geral, aplicando-se-lhes a média mais alta do método de *Hondt*. Nos seus impedimentos, cada elemento do secretariado será substituído, a seu pedido por escrito, pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respetiva lista.

2- O mandato do secretariado é coincidente com o da direção e do conselho geral e deve assegurar as suas funções até à data de posse do secretariado eleito.

3- O secretário coordenador será o 1.º elemento da lista mais votada.

4- Na sua primeira reunião, o secretariado designará, de entre os seus membros, um secretário e um tesoureiro.

5- O secretariado reunirá, pelo menos, uma vez por mês, a convocatória do secretário coordenador ou a requerimento da maioria dos seus membros, devendo lavrar-se ata das reuniões.

Artigo 55.º

Competência

Compete ao secretariado da secção exercer todas as atribuições que lhe sejam cometidas no regulamento referido na alínea b) do número 3 do artigo 2.º destes estatutos e, em especial:

a) Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais, bem como as das assembleias da secção que satisfaçam as condições definidas nestes estatutos;

b) Coordenar os trabalhos da assembleia da secção, sob a presidência do respetivo secretário coordenador;

c) Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar lhes sejam reconhecidas;

d) Elaborar e manter atualizado o inventário dos bens e o ficheiro de delegados sindicais da secção;

e) Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações de sua iniciativa ou que a assembleia da secção tenha entendido por convenientes;

f) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela secção, diretamente ou através dos delegados sindicais;

g) Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas, em conformidade com estes estatutos;

h) Gerir com eficiência os fundos da secção postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato, em duo-

décimos, sendo solidariamente responsáveis pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respetiva ata;

- i) Organizar, no respetivo âmbito, sistemas de informação sindical próprios e promover a sua distribuição e divulgação através dos delegados sindicais;
- j) Apreciar a regularidade dos processos de eleição dos delegados sindicais e enviá-los, nos 5 dias subseqüentes, à direção do sindicato;
- k) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais, no âmbito da secção;
- l) Representar a secção ou o sindicato, quando tenha recebido delegação da direção, em reuniões sindicais e outras de âmbito local;
- m) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção.

SECÇÃO IV

A secção sindical de reformados

Artigo 56.º

Secção sindical de reformados

1- A secção sindical de reformados é uma componente da estrutura sindical do SBC, constituída por todos os trabalhadores reformados, sócios do SBC, que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- O órgão executivo da secção sindical de reformados é o secretariado, constituído pelos três elementos mais votados das listas apresentadas a escrutínio.

3- A secção sindical de reformados desenvolverá e dinamizará, em estreita cooperação com a direção, a sua atividade junto dos associados que se encontram na situação de reforma de toda a área geográfica do SBC, constituindo-se como um elo de ligação entre aqueles e a direção do sindicato.

Artigo 57.º

Competências

Compete à secção sindical de reformados:

- 1- Estimular a participação ativa dos associados por si representados na vida sindical;
- 2- Dinamizar e organizar, entre outras, atividades de carácter lúdico e cultural, cursos de valorização cultural e artística, passeios temáticos e exposições;
- 3- Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção sugestões da sua iniciativa, tais como reuniões, colóquios, seminários, debates e palestras;
- 4- Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção;
- 5- Participar nas reuniões do secretariado das secções regionais sempre que for convidada ou sempre que haja matéria em discussão de interesse para os reformados.

Artigo 58.º

A assembleia da secção sindical de reformados

1- A assembleia da secção sindical de reformados é constituída por todos os associados bancários reformados, que se encontrem no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Serão nulas as deliberações da assembleia da secção que contrariem os estatutos e as deliberações dos órgãos centrais do sindicato.

Artigo 59.º

Competências

Compete à assembleia da secção sindical de reformados:

- 1- Eleger o secretariado da secção sindical de reformados que representará a secção no conselho geral;
- 2- Apreciar os assuntos do interesse específico da respetiva secção;
- 3- Dar sugestões e recomendações aos órgãos centrais do sindicato sobre todos os assuntos que julgue convenientes.

Artigo 60.º

Convocação

- 1- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 59.º, a assembleia da secção sindical de reformados

será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, reunirá descentralizadamente em cada uma das delegações do sindicato, nos termos previstos no capítulo VIII dos presentes estatutos.

2- Quando a assembleia se reúna para tratar de quaisquer outros assuntos e nomeadamente os previstos nos números 2 e 3 do artigo 59.º, a assembleia da secção será convocada pelo respetivo secretário coordenador, a requerimento:

- a) Do secretariado;
- b) Da direção;
- c) De 200 associados da secção.

3- Os pedidos de convocação da assembleia da secção sindical de reformados previstos no número anterior:

- a) Deverão ser dirigidos por escrito ao secretário coordenador, deles constando a ordem de trabalhos, explicitada de forma objetiva;
- b) Se a ordem de trabalhos não estiver redigida de forma explícita e objetiva ou evidenciar deficiências ou obscuridades, o requerente será convidado a saná-las, supri-las ou esclarecê-las;
- c) Os requerimentos que se mostrem manifestamente contrários aos estatutos serão liminarmente indeferidos;
- d) A assembleia da secção será convocada nos 8 dias úteis subsequentes ao da receção do respetivo requerimento de forma a que se realize entre o 15.º e o 30.º dia após a data da convocatória;
- e) A convocatória será enviada a todos os associados da secção, com a indicação do dia, da hora, do local e da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 61.º

Funcionamento

As reuniões da assembleia da secção sindical de reformados convocadas para tratar de quaisquer outros assuntos e nomeadamente os previstos nos números 2 e 3 do artigo 59.º, funcionarão em local expreso na convocatória, com observância do seguinte:

- a) A mesa da assembleia da secção é composta pelo secretariado e presidida pelo secretário coordenador, que coordenará o funcionamento daquela, sendo caso disso, com total observância pelas orientações da mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- b) As reuniões da assembleia da secção têm início à hora marcada desde que se encontre presente a maioria dos associados inscritos na secção ou, no caso de tal não se verificar, decorrida uma hora, com qualquer número de associados, abrangidos pela secção;
- c) As reuniões da assembleia da secção requeridas pelos associados, nos termos da alínea c) do número 2 do artigo 60.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 dos requerentes;
- d) Se a reunião não se efetuar por motivo da ausência dos requerentes, nos termos da alínea anterior, estes perdem o direito de requerer nova reunião, antes de decorrerem 6 meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 62.º

Deliberação

As deliberações da assembleia da secção sindical de reformados serão tomadas por maioria simples e vincularão exclusivamente a secção sindical de reformados.

Artigo 63.º

O secretariado da secção sindical de reformados

Funcionamento

1- O secretariado é o órgão executivo da secção sindical de reformados e é constituído pelos três elementos mais votados das listas apresentadas a sufrágio, aplicando-se-lhes a média mais alta do método de *Hondt*.

2- Em caso de renúncia ou de suspensão de mandato, cujo pedido deve ser dirigido por escrito ao presidente da MAG e do conselho geral, o elemento do secretariado será substituído pelo elemento colocado imediatamente a seguir na respetiva lista.

3- O mandato do secretariado é coincidente com o dos órgãos centrais e deve assegurar as suas funções até à data de posse do secretariado eleito.

4- O secretário coordenador será o 1.º elemento da lista mais votada.

5- Na sua primeira reunião, o secretariado designará, de entre os seus membros, um secretário e um tesoureiro.

6- O secretariado reunirá, pelo menos, uma vez por mês, a convocatória do secretário coordenador ou a requerimento da maioria dos seus membros, devendo lavrar-se ata das reuniões.

Artigo 64.º

Competência

Compete ao secretariado da secção sindical de reformados:

- 1- Aplicar, no respetivo âmbito, as decisões e orientações dos órgãos centrais do sindicato;
- 2- Organizar e coordenar a realização das finalidades que por via estatutária e regulamentar sejam cometidas à secção sindical de reformados;
- 3- Apreciar a situação sindical no respetivo âmbito e dirigir aos órgãos centrais do sindicato recomendações que entenda por convenientes;
- 4- Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos centrais do sindicato e os sócios abrangidos pela secção sindical de reformados;
- 5- Desempenhar todas as tarefas que lhe sejam delegadas, em conformidade com estes estatutos;
- 6- Gerir com eficiência os fundos da secção, postos à sua disposição pelo orçamento do sindicato, sendo solidariamente responsáveis pela sua aplicação, salvo declaração de voto de vencido expresso na respetiva ata;
- 7- Representar a secção ou o sindicato quando tenha recebido delegação da direção;
- 8- Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção.

CAPÍTULO VII

Da estrutura sindical

SECÇÃO I

A estrutura sindical

Artigo 65.º

Estrutura sindical

- 1- A estrutura sindical é composta:
 - a) Pelo delegado sindical;
 - b) Pela comissão sindical de empresa;
 - c) Pelo secretariado da comissão sindical de empresa.
- 2- A estrutura sindical reger-se-á por regulamento próprio, com respeito pelos estatutos, elaborado pelas comissões sindicais de empresa e aprovado em conselho geral.

SECÇÃO II

Os delegados sindicais

Artigo 66.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do sindicato de cada local de trabalho e atuam como elementos de ligação entre aqueles, o secretariado da secção regional, a comissão sindical de empresa e a direção do sindicato.

Artigo 67.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

- Só poderá ser eleito delegado sindical, o trabalhador sócio do sindicato, que reúna as seguintes condições:
- a) Exerça a sua atividade no local de trabalho, cujos associados lhe competirá representar;
 - b) Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais e não esteja abrangido pelas causas de inelegibilidade definidas nestes estatutos;
 - c) Não faça parte da mesa da assembleia geral e do conselho geral ou da direção.

Artigo 68.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, no local de trabalho, e compete aos respetivos trabalhadores, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Até 5 dias após a eleição, todos os dados referentes ao processo eleitoral serão enviados ao secretariado da secção com vista à verificação do cumprimento dos estatutos.

3- Se houver contestação, o recurso terá de ser enviado ao secretariado da secção até ao 3.º dia após as eleições, que o apresentará, para deliberação, na primeira reunião do conselho geral.

4- Ao secretariado da secção competirá, no prazo de 5 dias após a receção do processo, comunicar à direção a confirmação ou a contestação da eleição efetuada.

5- Confirmada a eleição, a direção oficiará o facto à empresa onde o delegado sindical exerce a sua atividade, com cópia ao secretariado da secção regional, e informará o eleito e o secretariado da comissão sindical de empresa.

6- O mandato do delegado sindical terá a duração de 4 anos.

Artigo 69.º

Atribuições dos delegados sindicais

1- São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes entre os trabalhadores que representam e a direção e o respetivo secretariado da secção regional e da comissão sindical de empresa, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas;

b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objetivos fundamentais do sindicato;

c) Dinamizar a atividade sindical dos trabalhadores no sentido de exigirem da entidade patronal o cumprimento das convenções coletivas de trabalho, comunicando à direção e aos respetivos secretariados da secção regional e da comissão sindical de empresa todas as irregularidades detetadas;

d) Dar parecer aos órgãos do sindicato sobre todos os assuntos sindicais, por sua iniciativa ou quando por aqueles solicitados;

e) Informar os trabalhadores sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação impressa do sindicato e da secção regional e, nomeadamente, a propaganda das listas candidatas às eleições, assegurando a sua receção atempada por parte dos associados;

f) Constituir a mesa de voto e assegurar todo o processo de votação realizado no seu local de trabalho;

g) Cooperar com os órgãos centrais e com o respetivo secretariado da secção regional e da comissão sindical de empresa a fim de que a prática sindical traduza a vontade dos associados;

h) Incentivar a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se;

i) Colaborar no processo de prestação dos serviços de assistência médico-social, nomeadamente boletins de consulta médica, participações e outra documentação necessária;

j) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação da assembleia da secção;

k) Promover eleições de novos delegados sindicais no prazo de 15 dias por motivo da vacatura do cargo;

l) Participar na comissão sindical de empresa.

2- Os delegados sindicais efetivos serão substituídos, nos seus impedimentos, pelos delegados sindicais substitutos.

Artigo 70.º

Destituição do delegado sindical

1- O delegado sindical pode ser destituído, a todo o tempo pelos associados que representa, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto direto e secreto.

2- A destituição deverá ser imediatamente suprida por nova eleição, de acordo com os presentes estatutos.

SECÇÃO III

A comissão sindical de empresa

Artigo 71.º

Comissão sindical de empresa

1- A comissão sindical de empresa é composta pelos delegados sindicais efetivos da respetiva empresa, na

área de jurisdição do sindicato, sendo um órgão consultivo da direção.

2- Os delegados sindicais das caixas económicas - Montepios gerais e parabancárias constituirão comissão sindical.

3- Os delegados das instituições de crédito agrícola mútuo da área de jurisdição do sindicato constituirão comissão sindical.

4- A sua ação abrange todos os trabalhadores sindicalizados da respetiva empresa ou empresas na área do sindicato.

5- Nas suas reuniões e deliberações, os delegados sindicais de cada local de trabalho têm direito a um só voto.

6- As reuniões da comissão sindical de empresa são presididas e coordenadas pelo respetivo secretariado.

7- As reuniões da comissão sindical de empresa funcionarão na sede do sindicato, por convocatória da direção, do secretariado da respetiva comissão ou a requerimento da maioria dos delegados sindicais da empresa, na área de jurisdição do sindicato.

8- As convocatórias serão expedidas para todos os locais de trabalho da empresa, com a antecedência mínima de 4 dias.

9- Cada comissão deve reunir, pelo menos, semestralmente, devendo ser lavrada ata.

Artigo 72.º

Atribuições

São atribuições da comissão sindical de empresa:

- a) Eleger, de entre os seus membros, o secretariado por voto direto e secreto;
- b) Pronunciar-se sobre todos os assuntos respeitantes à atividade sindical na empresa;
- c) Cooperar com a direção no levantamento e estudo dos problemas laborais existentes na empresa;
- d) Dar sugestões à direção e diretrizes de atuação ao respetivo secretariado;
- e) Elaborar o seu próprio regulamento e submetê-lo à aprovação do conselho geral;
- f) Apreciar a situação sindical, no seu âmbito, e dirigir à direção e ao secretariado da secção regional sugestões da sua iniciativa, dos delegados sindicais e dos trabalhadores da empresa.

SECÇÃO IV

O secretariado da comissão sindical de empresa

Artigo 73.º

Secretariado da comissão sindical de empresa

1- O secretariado da comissão sindical de empresa é o executivo da respetiva comissão e o coordenador da atividade sindical na empresa, sendo composto por três elementos efetivos e um suplente.

2- O secretariado deve reunir, pelo menos, trimestralmente.

Artigo 74.º

Atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa

São atribuições do secretariado da comissão sindical de empresa:

- a) Coordenar e dinamizar a atividade dos delegados sindicais da respetiva empresa;
- b) Assegurar a existência de delegados sindicais na empresa;
- c) Fazer aplicar, no respetivo âmbito e através dos delegados sindicais, as decisões e orientações dos órgãos do sindicato;
- d) Assegurar a reciprocidade de relações entre os órgãos do sindicato e os trabalhadores da empresa através dos delegados sindicais;
- e) Organizar sistemas de informação sindical, através dos delegados sindicais, que possibilitem a deteção e recolha de irregularidades a remeter à direção;
- f) Prestar todos os esclarecimentos e elementos ao seu alcance que lhe sejam solicitados pela direção ou pelo secretariado da secção regional;
- g) Promover e coordenar reuniões da comissão sindical de empresa.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

SECÇÃO I

Assembleia geral eleitoral e capacidade eleitoral

Artigo 75.º

Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios que tenham pago as suas quotas nos 2 meses anteriores à data da marcação das eleições e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, com exceção dos que se encontram abrangidos pela alínea *b)* do artigo 17.º

2- A assembleia geral eleitoral é presidida e coordenada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3- A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho e em dias normais de trabalho, de forma a permitir uma maior participação dos trabalhadores.

4- Na sede do sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada ato eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível:

a) A mesa da assembleia geral e do conselho geral providenciará no sentido de criar cadernos de recenseamento próprios para estas mesas de voto, cujos nomes serão retirados dos cadernos de recenseamento dos locais de trabalho onde habitualmente os colegas votariam;

b) Estas mesas de voto serão constituídas por um presidente e dois vogais a designar pelo secretariado da secção regional, podendo cada lista concorrente credenciar até dois fiscais;

c) O funcionamento destas mesas de voto será em tudo similar ao das restantes mesas de voto colocadas nos locais de trabalho, nomeadamente no que respeita aos artigos 76.º, 87.º, 88.º, 89.º, 90.º, 91.º e 93.º (capítulo VIII).

Artigo 76.º

Horário de funcionamento

1- A assembleia geral eleitoral e as mesas de voto instaladas nos locais de trabalho, na sede e nas delegações regionais terão início à hora de abertura e encerrarão 60 minutos depois do termo do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As mesas de voto poderão encerrar logo que todos os sócios, em cada local de trabalho, tenham exercido o seu direito de voto.

Artigo 77.º

Capacidade eleitoral

1- Só podem ser eleitos para qualquer cargo com funções sindicais, exceto o de delegado sindical, os sócios que se tenham inscrito no sindicato à mais de 24 meses antes da data da realização das eleições respetivas, tenham pago as suas quotas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Não podem ser eleitos os sócios que:

a) Estejam abrangidos pela lei das incapacidades civis em vigor;

b) Sejam membros de órgãos diretivos de qualquer associação patronal;

c) Se encontrem na situação de licença sem retribuição nos termos da lei e satisfaçam o disposto na alínea *c)* do artigo 17.º;

d) Se encontrem desempregados compulsivamente até à resolução do litígio em última instância.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 78.º

Organização

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral e do conselho geral, que, nome-

adamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
 - b) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos do número 6 do artigo 32.º;
 - c) Organizar os cadernos de recenseamento;
 - d) Apreciar as reclamações aos cadernos de recenseamento;
 - e) Receber, apreciar e divulgar as candidaturas;
 - f) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto e tudo quanto for necessário ao exercício do direito de voto aos eleitores até oito dias antes do ato eleitoral;
 - g) Coordenar a constituição e funcionamento das mesas de voto.
- 2- Deliberar, em última instância, sobre qualquer recurso, reclamação ou protesto que lhe forem apresentados, sem que haja recurso das suas deliberações.
 - 3- Distribuir, por proposta da direção, o tempo da utilização dos serviços do sindicato pelas diferentes candidaturas.
 - 4- Apreciar e deliberar sobre o adiamento do ato eleitoral por, no máximo, 15 dias, havendo razões justificativas, após consulta à comissão de fiscalização eleitoral.

Artigo 79.º

Cadernos de recenseamento

- 1- Os cadernos de recenseamento serão afixados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data das eleições. Na sede do sindicato será afixado o original do caderno completo e em cada local de trabalho será afixada a parte que lhe disser respeito.
- 2- Da inscrição irregular ou omissão nos cadernos de recenseamento, poderá qualquer associado reclamar nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, para decisão da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

Artigo 80.º

Data e publicidade das eleições

- 1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ter lugar, impreteivelmente, até 30 de abril do ano subsequente ao do termo do mandato dos órgãos a substituir.
- 2- A publicidade da data das eleições será feita através de circulares enviadas aos associados e da sua publicação em, pelo menos, dois dos jornais diários mais lidos na área de jurisdição do sindicato.

Artigo 81.º

Apresentação de candidaturas

- 1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral e do conselho geral das listas contendo a identificação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação de candidatura, bem como o respetivo programa de ação.
- 2- As listas de candidaturas para o conselho geral e para o secretariado da comissão sindical de reformados serão entregues à mesa da assembleia geral e do conselho geral, subscritas por um mínimo de 5 % associados.
- 3- As listas de candidaturas respeitantes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, à direção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar serão apresentadas conjunta e simultaneamente e terão de ser subscritas por, pelo menos, 5 % dos sócios.
- 4- As listas concorrentes à direção deverão indicar os candidatos a presidente, a vice-presidente, secretário, a tesoureiro, secretário adjunto, o tesoureiro adjunto, os vogais e o suplente.
- 5- A direção poderá apresentar uma lista sem necessidade de ser subscrita pelos sócios.
- 6- Os candidatos serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, idade, residência, designação da entidade empregadora e local de trabalho.
- 7- Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível e número de sócio, seguido da respetiva assinatura física ou digitalmente válida de acordo com a lei em vigor.
- 8- A apresentação das listas de candidaturas será feita até 40 dias antes da data do ato eleitoral.
- 9- As listas de candidatura serão obrigatoriamente nominativas e completas.

Artigo 82.º

Verificação de candidaturas

- 1- A verificação da regularidade das candidaturas é da competência da mesa da assembleia geral e do con-

selho geral e far-se-á no prazo de 3 dias a contar do dia útil seguinte ao do encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao 1.º dos subscritores da lista, o qual deverá saná-las no prazo de 5 dias a contar da data da devolução.

3- Findo o prazo indicado no número anterior, a mesa da assembleia geral e do conselho geral decidirá, nas 24 horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

Artigo 83.º

Comissão de fiscalização eleitoral

1- No dia útil seguinte à data limite da apresentação das candidaturas para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar, será constituída a comissão de fiscalização eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, que presidirá, e por um representante de cada uma das listas concorrentes à mesa da assembleia geral e do conselho geral, à direção, ao conselho fiscalizador de contas e ao conselho disciplinar.

2- No caso de o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral ser candidato por qualquer lista, será substituído na respetiva comissão de fiscalização eleitoral por outro elemento da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3- No caso de todos os elementos da mesa da assembleia geral e do conselho geral serem candidatos por qualquer lista, o presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral será substituído na respetiva comissão de fiscalização eleitoral por um associado não candidato, nomeado de comum acordo pelos representantes das respetivas listas candidatas.

4- A comissão de fiscalização eleitoral funcionará na sede do sindicato e reunirá isoladamente a solicitação de qualquer dos respetivos membros.

5- As deliberações da comissão de fiscalização eleitoral serão tomadas por maioria e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6- A comissão de fiscalização eleitoral dissolver-se-á às 24h00 do dia anterior ao da tomada de posse dos órgãos eleitos.

Artigo 84.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- 1- Acompanhar todo o processo eleitoral;
- 2- Solicitar à mesa da assembleia geral e do conselho geral todos os esclarecimentos que entender necessários;
- 3- Elaborar reclamações, protestos e relatórios de eventuais irregularidades, remetendo-os à mesa da assembleia geral e do conselho geral;
- 4- Dar parecer, a pedido da mesa da assembleia geral e do conselho geral, sobre o adiamento do ato eleitoral, por um máximo de 15 dias, havendo razões justificativas.

Artigo 85.º

Encargos com as candidaturas

O sindicato participará as listas, em termos de equidade, nos encargos da campanha eleitoral, de acordo com as verbas orçamentadas.

Artigo 86.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início 10 dias úteis antes da data do ato eleitoral e terminará às 0h00 do dia anterior ao das eleições.

SECÇÃO III

Ato eleitoral

Artigo 87.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto serão de papel liso, não transparente, de forma retangular e de cores diferentes: uma

para o conselho geral, outra para a mesa da assembleia geral e do conselho geral e para a direção, outra para o conselho fiscalizador de contas, outra para o conselho disciplinar e outra para a secção sindical de reformados.

2- Cada boletim de voto conterà, como identificação das listas, a letra que lhe for atribuída por ordem alfabética e a frase escolhida que caracteriza a candidatura, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, existindo à frente de cada uma 1 quadrado.

3- Cada eleitor marcará com uma cruz, no quadrado respetivo, a lista em que vota.

4- A mesa da assembleia geral e do conselho geral enviará aos eleitores, até 12 dias antes da data marcada para o ato eleitoral, os boletins de voto.

5- A mesa da assembleia geral e do conselho geral deverá providenciar para que sejam postos à disposição dos eleitores boletins de voto suficientes.

6- Na sede do sindicato, nas secções regionais e em todas as assembleias de voto deverão ser afixadas, em local visível e por um prazo nunca inferior a 12 dias, as listas concorrentes e respetiva composição, bem como a designação da empresa e local de trabalho dos candidatos.

Artigo 88.º

Boletins de voto nulos

São nulos os boletins de voto:

- a) Que não obedeçam aos requisitos do artigo anterior;
- b) Nos quais tenha assinalado mais de 1 quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- c) Nos quais tenha assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições, mesmo que esta desistência tenha sido em favor de outra;
- d) Que tenham qualquer corte, risco, desenho, rasura ou qualquer palavra escrita.

Artigo 89.º

Mesas de voto

1- Funcionarão mesas de voto em todos os locais de trabalho.

2- Cada eleitor só poderá votar na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e respetivo número de sócio.

3- Na sede do sindicato e nas delegações regionais serão criadas, para cada ato eleitoral, mesas de voto exclusivamente destinadas aos associados na situação de invalidez ou invalidez presumível.

4- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois fiscais do próprio local de trabalho.

5- O delegado sindical será o presidente da mesa de voto do seu local de trabalho, devendo proceder atempadamente à designação, de entre os votantes, de dois vogais que consigo assegurarão o bom andamento dos trabalhos e assinarão a respetiva ata, cujo modelo será fornecido pela mesa da assembleia geral e do conselho geral. Nos locais de trabalho onde haja mais de um delegado sindical, designarão entre si o presidente da mesa de voto.

6- Os associados com direito a voto poderão assistir ao escrutínio da mesa de voto do seu local de trabalho.

§ único. Quando não for possível a constituição da mesa de voto por haver menos de cinco sindicalizados ou por qualquer outro motivo ponderoso, a votação deverá ser feita através de voto por correspondência, de acordo com o número 3 do artigo 91.º dos estatutos, devendo o voto ser enviado para a secção regional respetiva.

Artigo 90.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada através do cartão de sócio ou dos SAMS ou por reconhecimento unânime dos elementos da mesa de voto.

Artigo 91.º

Votação

1- O voto é secreto e será entregue ao presidente da mesa de voto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, após o que rubricará o caderno eleitoral.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, competindo exclusivamente à mesa da assembleia geral e do conselho geral a entrega ou envio dos boletins de voto e dos envelopes necessários a este tipo de votação.

4- Relativamente aos restantes sócios, a mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá ao envio a cada um do material necessário ao voto por correspondência, até 12 dias antes da votação. A mesa da assembleia geral e do conselho geral procederá à entrega, pessoal ou por remessa de correio, a estes associados do material necessário para o voto e efectuará registos de todos os associados que efetuarem o voto por correspondência e a quem foi entregue ou remetido o material a ele destinado.

5- Os registos de sócios a quem foram entregues ou remetidos os boletins de voto e os envelopes destinados ao exercício do voto por correspondência serão enviados pela mesa da assembleia geral e do conselho geral a cada uma das mesas de voto, por forma a estarem em seu poder no momento da efetivação do escrutínio dos votos por correspondência que cada mesa tiver recebido.

6- O voto por correspondência obedecerá às seguintes condições:

a) O boletim de voto estar dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, e contido em sobrescrito individual fechado;

b) Do referido sobrescrito constar o nome completo bem legível e número de sócio, devendo a sua assinatura corresponder à que figura no bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito ser introduzido noutra, também individual, endereçado ao presidente da respetiva mesa de voto.

Artigo 92.º

Apuramento dos votos

1- Logo que em cada mesa de voto encerre a votação proceder-se-á ao escrutínio.

2- Os presidentes das mesas de voto comunicarão por telefone, fax, telegrama, correio eletrónico ou outro meio tecnológico os resultados, após o que, por correio simples ou registado ou por mão própria, remeterá a respetiva ata à mesa da assembleia geral e do conselho geral.

3- O resultado final do apuramento será obtido após a receção, pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, das atas de todas as assembleias de voto.

4- Os boletins de voto e o duplicado da ata ficarão em posse do delegado sindical, ou de quem presidir ao ato, até à posse dos elementos eleitos.

5- Os votos por correspondência serão considerados até ao limite de 48 horas do encerramento da votação, desde que evidenciem a data e hora limites da votação estabelecidos de acordo com o presente regulamento.

Artigo 93.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral e do conselho geral nos 3 dias úteis posteriores ao encerramento da assembleia geral eleitoral.

2- Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente aos resultados apurados na respetiva assembleia de voto, sendo concedidos 5 dias após a sua entrega para prova do respetivo fundamento por parte do recorrente.

3- Considera-se inexistente o recurso que não tenha sido fundamentado dentro do prazo.

4- A mesa da assembleia geral e do conselho geral analisará o recurso em última instância e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, afixando-a simultaneamente nas instalações do sindicato.

5- Da deliberação da mesa da assembleia geral e do conselho geral e nos 5 dias imediatos ao da receção da comunicação do seu teor caberá recurso para o conselho geral, que deliberará, em última instância, no prazo de 8 dias úteis, contados a partir da receção desse recurso.

6- Considerado o referido recurso procedente, o conselho geral requererá a repetição do ato eleitoral, que se realizará apenas nas mesas de voto onde considerou ter havido irregularidades.

7- Passados os 5 dias referidos no número 5 deste artigo, não havendo recurso da deliberação tomada pela mesa da assembleia geral e do conselho geral, esta dar-lhe-á execução.

Artigo 94.º

Ato de posse

A posse dos membros eleitos para o conselho geral, para a mesa da assembleia geral e do conselho geral, para a direção, para o conselho fiscalizador de contas e para o conselho disciplinar, bem como para os secretariados das secções regionais e da secção sindical de reformados, será conferida pelo presidente da mesa da

assembleia geral e do conselho geral cessante, até ao 8.º dia subsequente ao do apuramento definitivo dos resultados.

Artigo 95.º

Dúvidas e omissões

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas na aplicação deste capítulo serão da competência da mesa da assembleia geral e do conselho geral, ouvida a comissão de fiscalização eleitoral.

CAPÍTULO IX

Dos mandatos

Artigo 96.º

Duração dos mandatos

A duração dos mandatos dos titulares dos órgãos centrais previstos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)* e *f)* do número 1 do artigo 28.º, bem como dos membros do secretariado da secção sindical de reformados, é de 4 anos.

Artigo 97.º

Limitação dos mandatos

1- Os elementos da direção, da mesa da assembleia e dos secretariados não podem ser eleitos mais de três vezes consecutivas para as mesmas funções.

2- Os elementos do conselho geral não podem ser eleitos mais de cinco vezes consecutivas para as mesmas funções.

CAPÍTULO X

Da destituição ou demissão

Artigo 98.º

Destituição ou demissão

1- A destituição da mesa da assembleia geral e do conselho geral e da direção, na sua totalidade ou em parte, é da competência da assembleia geral.

2- Sem prejuízo do disposto no número 3 deste artigo, sempre que um órgão tenha sido destituído, ou se tenha demitido, na totalidade ou na sua maioria, considera-se destituído ou demitido na totalidade, mantendo-se no entanto em funções, unicamente de gestão, até à tomada de posse de novo órgão a eleger, de acordo com os estatutos, devendo o processo ser imediatamente desencadeado.

3- A destituição ou aceitação da demissão dos representantes de cada secção regional ao conselho geral é da competência da assembleia da secção, devendo ser realizadas eleições intercalares para eleger novos membros que completarão o respetivo mandato.

4- A aceitação da demissão de qualquer órgão é da competência do presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral.

CAPÍTULO XI

Serviços de assistência médico-social

Artigo 99.º

Denominação, âmbito, natureza e fins

1- Os Serviços de Assistência Médico-Social são designados abreviadamente por SAMS/SBC.

2- Os SAMS/SBC têm os seus serviços centrais em Coimbra e o seu âmbito territorial compreende todo o território nacional.

3- Os SAMS/SBC visam preencher os fins consignados no artigo 3.º, número 1, alínea *g)*, destes estatutos.

Artigo 100.º

Beneficiários

1- Têm direito à sua inscrição nos SAMS/SBC como beneficiários titulares e, como tal, aos benefícios do regime geral os trabalhadores bancários, dos seguros e tecnologias no ativo ou na situação de invalidez ou invalidez presumível por quem as instituições de crédito de seguros e tecnologias e eles próprios façam os descontos contratualmente estabelecidos e os pensionistas que paguem as contribuições previstas na alínea *c*) do artigo 109.º

2- Para efeitos do número anterior, a qualidade de familiar será definida no Regulamento do Regime Geral dos SAMS/SBC.

3- O direito aos benefícios dos SAMS/SBC verifica-se após a conclusão do processo de inscrição.

4- São beneficiários do regime especial dos SAMS/SBC todos os sócios do sindicato e seus familiares.

5- Os direitos aos benefícios do regime geral prestados pelos SAMS/SBC serão mantidos aos sócios que, apesar de não efetuarem a quotização para o sindicato, se encontrem em qualquer das situações estatuídas no artigo 22.º e aos pensionistas dos sócios falecidos.

Artigo 101.º

Benefícios

1- Os SAMS/SBC proporcionam aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

2- As normas específicas para a concretização dos benefícios, bem como as modalidades da prestação de assistência, serão determinadas em regulamento próprio do regime geral.

Artigo 102.º

Penalidades

1- Serão punidos nos termos estatutários e legais os associados que tentarem iludir os SAMS/SBC, por atos ou omissões, com o fim de obterem benefícios indevidos ou de se subtraírem às obrigações estatutárias e os que intencionalmente defraudarem aqueles serviços.

2- Os beneficiários titulares dos SAMS/SBC são disciplinar e judicialmente responsáveis pelas infrações cometidas pelos beneficiários pertencentes ao seu agregado familiar.

3- Independentemente das sanções aplicadas, os beneficiários titulares dos SAMS/SBC são obrigados à reposição das importâncias de que ele ou o seu agregado familiar beneficiaram indevidamente.

CAPÍTULO XII

Gestão financeira

SECÇÃO I

Receitas e despesas do sindicato

Artigo 103.º

Receitas e despesas do sindicato

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As contribuições provenientes dos artigos 107.º, número 1, alíneas *b*), *c*), *d*), *e*), *f*), *g*), *h*) e *i*), e 109.º, número 1;
- c) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- d) As receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As receitas provenientes de vendas efetuadas;
- f) As transmissões gratuitas feitas a favor do sindicato em vida ou por morte de associados ou de terceiros;
- g) As receitas provenientes de dividendos, lucros ou proveitos das entidades de que faça parte ou detenha

em parte ou na totalidade;

h) As importâncias provenientes de juros de mora, consignados na lei geral e derivados da falta de pagamento pontual por parte das instituições de crédito ou outros devedores;

i) Outras receitas.

2- Constituem despesas do sindicato todas as que derivam do prosseguimento dos seus fins e são executadas de acordo com o princípio do cabimento orçamental.

Artigo 104.º

Gestão global de receitas e despesas

1- A gestão global de receitas e despesas compete à direção do sindicato, que, para tal, se departamentaliza em três áreas administrativo-financeiras: ação sindical, regime especial e regime geral.

2- O sindicato obriga-se, perante terceiros, em termos financeiros, com duas assinaturas de dois membros efetivos da direção.

3- Para assuntos de gestão corrente, a direção poderá delegar competências, que nos seus precisos termos obrigarão o sindicato.

SECÇÃO II

Competência financeira da ação sindical

Artigo 105.º

Receitas e despesas da ação sindical

1- As receitas da ação sindical são constituídas por:

a) 1 % da quotização sindical;

b) Receitas financeiras correntes;

c) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

d) As receitas provenientes de serviços prestados;

e) As receitas provenientes de vendas efetuadas;

f) As transmissões gratuitas feitas a favor do sindicato em vida ou por morte de associados ou de terceiros;

g) As receitas provenientes de dividendos, lucros ou proveitos das entidades de que faça parte ou detenha em parte ou na totalidade;

h) Receitas diversas provenientes de atividades próprias do regime;

i) Outras receitas.

2- As despesas da ação sindical derivam da execução do seu programa no período de vigência do orçamento, respeitado o princípio do cabimento.

Artigo 106.º

Gestão da ação sindical

A gestão das receitas e despesas da ação sindical, financeiramente autónoma, compete à direção.

SECÇÃO III

Competência financeira do regime especial

Artigo 107.º

Receitas e despesas do regime especial

1- As receitas do regime especial são constituídas por:

a) 1/3 da totalidade da quotização mensal percebida nos termos do artigo 20.º destes estatutos;

b) Receitas financeiras correntes;

c) As receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;

d) As receitas provenientes de serviços prestados;

e) As receitas provenientes de vendas efetuadas;

f) As transmissões gratuitas feitas a favor do sindicato em vida ou por morte de associados ou de terceiros;

g) A percentagem da retribuição mensal auferida pelos trabalhadores do sindicato, com contrato ao abrigo dos instrumentos do acordo coletivo de trabalho, a definir pela direção;

h) Receitas diversas provenientes de atividades próprias do regime.

2- Constituem despesas do regime especial:

a) Os gastos com a administração dos postos clínicos;

b) As despesas de ação médico-social e de benefícios;

c) Despesas diversas.

Artigo 108.º

Gestão do regime especial

1- A gestão de receitas e despesas do regime especial, financeiramente autónomo, compete à direção.

2- A direção poderá delegar a respetiva gestão num conselho de gerência, composto por um máximo de cinco elementos, sócios do sindicato, sendo pelo menos um elemento efetivo da direção.

SECÇÃO IV

Competência financeira do regime geral dos SAMS/SBC

Artigo 109.º

Receitas e despesas do regime geral

1- As receitas do regime geral são constituídas por:

a) Contribuições pagas pelas instituições de crédito previstas em convenções coletivas de trabalho;

b) Contribuições pagas pelos trabalhadores bancários previstas em convenções coletivas de trabalho;

c) Contribuições pagas pelos pensionistas do sindicato e ou previstas em convenções coletivas de trabalho;

d) Receitas financeiras correntes;

e) Receitas diversas provenientes das atividades próprias do regime.

2- Constituem despesas do regime geral:

a) Despesas de administração;

b) Despesas da participação da assistência médico-medicamentosa e benefícios;

c) Despesas diversas.

Artigo 110.º

Gestão do regime geral

1- A gestão de receitas e despesas do regime geral dos SAMS/SBC, financeiramente autónomo, compete à direção.

2- A direção poderá delegar a respetiva gestão num conselho de gerência em termos idênticos aos do número 2 do artigo 108.º

SECÇÃO V

Competência orçamental e orçamentos

Artigo 111.º

Competência orçamental

Compete à direção, através dos serviços centrais do sindicato, receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como promover a elaboração dos orçamentos do sindicato a submeter, sob parecer do conselho fiscalizador de contas, à aprovação do conselho geral.

Artigo 112.º

Orçamentos

1- O orçamento será elaborado e executado de acordo com os seguintes princípios fundamentais:

a) O período da sua vigência coincidirá com o ano civil;

b) A elaboração e a compatibilização do orçamento serão decorrentes da articulação dos planos de ação dos diversos departamentos.

2- A direção poderá apresentar, com o parecer do conselho fiscalizador de contas, ao conselho geral, orçamentos suplementares que terão de ser apreciados e deliberados por este no prazo de 30 dias.

3- Se o conselho geral não aprovar os orçamentos nos prazos referidos nestes estatutos, a direção fará a gestão do sindicato subordinada ao princípio de que as despesas do exercício não poderão ser superiores às receitas.

SECÇÃO VI

Criação de reservas e fundo

Artigo 113.º

Criação de reservas

1- Para além de outras que o conselho geral delibere, sob proposta da direção e com parecer do conselho fiscalizador de contas, serão criadas as seguintes reservas:

- a) Reserva legal;
- b) Reserva para fins sindicais;
- c) Reserva para fins de greve;
- d) Reserva para fins de auxílio económico;
- e) Reserva para fins de assistência.

2- As reservas serão constituídas por aplicação do resultado líquido do exercício, tendo em conta as seguintes percentagens e limites:

- a) Reservas legais: 5 % do resultado líquido do exercício, com um mínimo de 5 % dos resultados transitados e um máximo de 20 % dos resultados transitados;
- b) Reservas p/fins sindicais: 5 % do resultado líquido do exercício, com um mínimo de 5 % dos resultados transitados e um máximo de 10 % dos resultados transitados;
- c) Reservas para fins de greve: 2,5 % do resultado líquido do exercício, com um mínimo de 2,5 % dos resultados transitados e um máximo de 5 % dos resultados transitados;
- d) Reservas p/fins assistência: 1,25 % do resultado líquido do exercício, com um mínimo de 1,25 % dos resultados transitados e um máximo de 2,5 % dos resultados transitados;
- e) Reservas p/fins aux. económico: 1,25 % do resultado líquido do exercício, com um mínimo de 1,25 % dos resultados transitados e um máximo de 2,5 % dos resultados transitados.

3- De acordo com a aplicação do resultado líquido do exercício, através de reservas, identificado no número anterior, o saldo remanescente transitará para a conta de resultados transitados.

Artigo 114.º

Constituição do fundo de greve

A reserva para fins de greve deve ser correspondida por um fundo afeto de igual montante, designado por fundo de greve, do qual deverá ser efetuado um regulamento aprovado em conselho geral por proposta da direção e após parecer do conselho fiscalizador de contas.

Artigo 115.º

Âmbito e constituição do fundo de seguro social

1- As diferenças de encargos provenientes da divergência entre os benefícios diferidos que, por imperativo contratual, forem devidos aos trabalhadores e os benefícios diferidos pagos pela Segurança Social oficial aos mesmos trabalhadores serão cobertos por um fundo denominado fundo de seguro social.

2- O fundo de seguro social será constituído mensalmente pelo valor de 2,5 % das remunerações mensais efetivas liquidadas aos trabalhadores do sindicato com contrato de trabalho ao abrigo das convenções coletivas de trabalho do sector bancário.

3- O fundo de seguro social será movimentado mensalmente por via das obrigações decorrentes do número 1 do presente artigo.

§ único. O fundo de seguro social deverá estar corretamente provisionado, de forma a responder aos fins para que foi criado, assumindo-se possíveis reforços extraordinários ou diminuições em caso de sobrevalorização.

Artigo 116.º

Utilização dos fundos

1- A utilização dos fundos, sob proposta da direção, devidamente fundamentada, é da competência do conselho geral, depois de ouvido o conselho fiscalizador de contas.

2- Se a direção não concordar com a sua utilização, poderá recorrer, até 15 dias após deliberação do conselho geral, para a assembleia geral, que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias após a receção do recurso.

3- Quando a utilização do fundo assim o exigir, a sua aprovação pelo conselho geral ou pela assembleia geral deverá constar de regulamento apropriado.

4- Relativamente ao fundo de seguro social, a sua utilização para os fins expressos para que foi constituído depende, exclusivamente, da direção.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Artigo 117.º

**Entrada em vigor da regra da limitação de mandatos
Norma transitória**

A regra da limitação de mandatos prevista no artigo 97.º só entra em vigor com o próximo ato eleitoral, não se incluindo no seu cômputo os mandatos que tenham sido exercidos até àquela data.

Artigo 118.º

Fusão e dissolução

1- A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada favoravelmente por uma maioria de, pelo menos, 2/3 do número total de votos expressos.

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

Artigo 119.º

Alteração de estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo conselho geral, convocado nos termos gerais, e cuja deliberação só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, 2/3 do número total de conselheiros em efetividade de funções.

Artigo 120.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios destes estatutos, a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 121.º

Eficácia

As alterações estatutárias entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 4 de março de 2024, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 17 de fevereiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023.

CAPÍTULO I

Constituição

Artigo 1.º

Denominação, acrónimo e símbolos

1- O PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical, abreviadamente identificada pelo acrónimo «PRAS», tem como símbolo o emblema constante em anexo.

2- A associação denomina-se: «PRAS - Profissionais dos Registos Associação Sindical».

3- O PRAS, pode em assembleia geral aprovar, os seus monogramas, *ex-libris*, chancelas, selos autógrafos ou brancos, dos atuais símbolos ou de novos símbolos por sinais gráficos e ou sonoros, incluindo hinos ou imagens, os registando.

Artigo 2.º

Constituição e lei aplicável

1- A constituição do PRAS, é por tempo indeterminado.

2- O PRAS rege-se pelos presentes estatutos, pelos seus regulamentos internos e pela lei portuguesa.

Artigo 3.º

Âmbito pessoal e territorial

1- O PRAS é uma associação de classe, que representa todos os trabalhadores do setor dos registos públicos que nele livremente se filiem e que independentemente da natureza jurídica do respetivo vínculo, exerçam a sua atividade profissional no âmbito dos órgãos da administração pública e demais entidades de direito público, a que estejam atribuídos os serviços de registos públicos.

2- O PRAS exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Sede

O PRAS tem sede no concelho de Lisboa.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, objetivos, competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

1- O PRAS orienta a sua ação pelos princípios do Estado de Direito Democrático e nos demais instrumentos legais, assentes no respeito pela dignidade da pessoa humana e cumprimento dos direitos dos trabalhadores seus filiados, solidário, independente e com autonomia em relação a quaisquer entidades públicas ou privadas, bem como relativamente a forças políticas ou ideológicas, outras associações ou confissões religiosas.

2- Os associados têm o direito, dentro do PRAS, de manifestar e de defender livremente os seus pontos de vista, participando ativamente na vida sindical, deliberando, definindo orientações, planos, elegerem os seus dirigentes e constituírem os seus órgãos, em cumprimento da democracia sindical nos termos deste estatuto.

3- As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião, nos órgãos do PRAS subordinam-se aos estatutos, às decisões dos órgãos competentes e, na sua omissão, às leis diretamente aplicáveis. O exercício do direito de tendência respeitará o Regulamento do Direito de Tendência que consta de anexo e que faz parte integrante destes estatutos.

4- Não é lícito, todavia, a qualquer associado ou grupo de associados, por si ou em grupo, atuando no seio do PRAS, tenham com o fim ou espírito de feição, o objetivo de falsear ou estorvar o curso democrático do processo sindical.

Artigo 6.º

Objetivos

1- O PRAS, como associação de classe, tem por objetivo geral a defesa dos interesses dos trabalhadores do setor dos registos públicos, designadamente, nos planos laborais, sócio económicos, familiares, culturais, morais e formativos.

2- São objetivos do PRAS, em especial:

- a) Cumprir, respeitar os estatutos;
- b) Defender os princípios de trabalho igual, remuneração igual e da remuneração justa;
- c) Defender o direito à realização profissional;
- d) Defender uma justa avaliação, sujeita a critérios de possibilidade, adequação e razoabilidade;
- e) Defender a renovação do capital humano e da reestruturação dos serviços;
- f) Defender direitos adquiridos e a valorização pessoal e profissional;
- g) Defender a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar;
- h) Defender a igualdade de género, a não discriminação e lutar contra todas as formas de assédio e *bullying* no trabalho e nas relações laborais;
- i) Defender e exigir o cumprimento das normas de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- j) Participar em processos de inquérito, disciplinares em que os associados sejam visados pela entidade empregadora pública, assim como requerer com o associado a revisão de processos disciplinares.

Artigo 7.º

Competências

O PRAS para a realização dos seus objetivos exerce, designadamente, as seguintes competências:

- a) Contribuir sob qualquer forma na elaboração e alteração de legislação do trabalho, designadamente na área setorial da justiça;
- b) Participar nos processos de organização e/ou reorganização dos órgãos ou serviços dos registos públicos;
- c) Estabelecer relações e intercâmbios com outras entidades sindicais, quer a nível nacional, quer a nível internacional;
- d) Declarar a greve e o seu termo, nos termos da lei e da regulamentação aplicável;
- e) Promover o estudo e o debate de todas as questões do interesse dos associados, enquanto trabalhadores dos registos públicos, e, nos termos dos estatutos, encontrar para elas as mais adequadas soluções e levá-las à prática;
- f) Intervir, negociar, fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho incluindo os instrumentos de regulação coletiva, negociais e não negociais e fomentar a articulação entre acordos ou regulamentos de extensão,

participando na arbitragem necessária, constituindo comissões paritárias e apresentar listas de árbitros;

g) Intervir na apreciação e eventual defesa dos associados em processos disciplinares ou outros conflitos decorrentes das relações de trabalho ou do exercício dos seus direitos e deveres de âmbito sindical;

h) Dar parecer sobre assuntos que se relacionem com a atividade profissional e relação de trabalho público dos associados, assim como, sobre qualquer processo disciplinar dos seus associados;

i) Exigir o cumprimento nos locais de trabalho dos associados das normas sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Participar ao Ministério Público a prática de crimes cometidos contra os trabalhadores associados, que tenham ocorrido na decorrência do exercício das suas funções e por causa daquelas;

k) Atuar por si ou em coligação com outras associações, federações ou confederações sindicais, com autonomia e independência, sempre que se mostre vantajoso para a defesa dos interesses dos associados;

l) Exercer, nos termos dos estatutos, toda a atividade que vise a defesa e realização dos interesses e direitos dos associados, nomeadamente, editando publicações e promovendo reuniões de esclarecimento, ou bem assim, outras iniciativas que considerar necessárias;

m) Fomentar parcerias com entidades que beneficiem os associados, assim como promover, participar e apoiar iniciativas que favoreçam o aproveitamento dos tempos livres dos associados e respetivos familiares;

n) Cobrar as quotizações dos associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos associados

SECÇÃO I

Associados

Artigo 8.º

Admissão e qualidade de associados

1- Para a admissão e reconhecimento da qualidade de associado, o sócio tem de pertencer ao universo laboral descrito no artigo 3.º, número 1, requerendo por carta ou e-mail, ao presidente da direção do PRAS a sua filiação.

2- Nos trinta dias seguintes à entrada do requerimento será o mesmo apreciado.

3- Com a admissão do trabalhador como associado do PRAS, o mesmo com o primeiro pagamento das quotas fica constituído e empossado na qualidade de associado.

Artigo 9.º

Direitos

São direitos dos associados, exigir o cumprimento dos presentes estatutos e dos regulamentos, nomeadamente:

a) Participar e intervir em toda a atividade do PRAS, exprimindo nos órgãos próprios com completa liberdade as suas opiniões sobre questões de interesse dos associados, requerendo, apresentando, discutindo, votando e protestando, o que entender por conveniente para a prossecução dos fins sindicais;

b) Ser informado de toda a atividade do PRAS;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;

d) Dispor do apoio sindical e jurídico em tudo quanto seja relativo à sua atividade profissional, o apoio jurídico a prestar relativamente a factos anteriores à qualidade de associado, é garantido mediante o pagamento retroativo das quotas reportado à data desses factos;

e) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas nos domínios sindical, profissional, económico, social, cultural, formativo e informativo;

f) Recorrer e reclamar por escrito, fundamentando, para os órgãos e dirigentes competentes de qualquer sanção disciplinar que lhe seja aplicada pelo PRAS.

Artigo 10.º

Deveres

1- São deveres gerais dos associados:

a) Dever de isenção, que consiste em não retirar vantagens, diretas ou indiretas, pecuniárias ou outras, para si ou para terceiros, utilizando o PRAS para seus interesses;

b) Dever de imparcialidade, consiste em manter a equidistância relativamente aos interesses com que seja confrontado, cumprindo as dinâmicas do processo democrático sindical, sem discriminar positiva ou negativamente qualquer associado ou grupo, na perspetiva do respeito pela igualdade dos associados;

c) Dever de informação, consiste em prestar aos associados e órgãos do PRAS, as informações que sejam solicitadas e passíveis de serem transmitidas, exceto justificado dever de reserva ou sigilo;

d) Dever de zelo, consiste em se diligenciar e aplicar todo o seu saber, estudo, análise e determinação, focalizado para o livre exercício das funções de acordo com os objetivos em respeito pelas normas legais e regulamentares, ordens e instruções, validamente deliberadas ou emanadas pelo PRAS;

e) Dever de obediência, consiste em acatar e cumprir as legais deliberações e diretrizes emanadas pelos legítimos órgãos e ou pelos seus titulares;

f) Dever de lealdade, consiste em desempenhar as funções de boa-fé e sem reservas mentais ou outras intenções que não sejam as do interesse comum no respeito pelos princípios, objetivos e deveres constantes neste estatuto, assumindo a sua subordinação aos desideratos do PRAS, emanados pelas deliberações colegiais e decisões dos seus titulares.

2- São deveres especiais dos associados, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições dos estatutos e dos regulamentos;

b) Contribuir para o alargamento e reforço da associação sindical nos locais de trabalho;

c) Abster-se de qualquer atividade ou posição pública que colida com as orientações definidas pelos órgãos competentes da associação sindical;

d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos, contribuindo para o fortalecimento da ação sindical, difundindo as ideias e objetivos da associação sindical e cativando para admissão mais associados;

e) Participar e intervir nas atividades sindicais e manter-se delas informado, exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo e dignidade as funções para que for eleito ou designado;

f) Pagar as quotas ou outras contribuições sindicais estabelecidas;

g) Cumprir os regimentos, regulamentos, acordos, planos e diretrizes, que sejam aplicáveis, assim como as tarefas e deliberações emanadas pelos órgãos;

h) Comunicar ao PRAS, no prazo de dez dias, qualquer alteração da sua situação profissional ou de alteração das circunstâncias, aquando das declarações prestadas para a sua admissão como associado, nos termos do artigo 8.º, número 1, estatutos, ou de qualquer outro elemento constante na ficha de associado.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado, aquele que:

a) Por renúncia;

b) Por falta de pagamento de quotizações por período superior a seis meses;

c) Por expulsão;

d) Deixar de reunir as condições identificadas no artigo 8.º, número 1, salvaguardadas as situações de aposentação e mobilidade em outros serviços.

2- A cessação da qualidade de associado nos termos da alínea c), anterior, depende imperativamente de decisão da direção submetida e aprovada em assembleia geral.

3- Em todos os casos previstos nas alíneas do número anterior, o trabalhador deve devolver o cartão de associado.

Artigo 12.º

Readmissão de associado

1- O trabalhador que tenha perdido a qualidade de associado, pode ser readmitido por requerimento dirigido ao presidente da direção, nos termos e nas condições admissíveis nos estatutos equivalentes para a admissão de novos associados.

2- Com o pedido de admissão o trabalhador, caso pretenda manter a sua antiguidade e o seu número de associado inicial, terá de proceder ao pagamento de todas as quotas vencidas até à data do pedido de readmissão.

3- O trabalhador afastado por expulsão fica inibido de ser readmitido durante cinco anos e inibido de ser candidato aos órgãos sociais durante dez anos.

SECÇÃO II

Quotização sindical

Artigo 13.º

Quotização

- 1- A quota mensal a pagar pelos associados será fixada por deliberação tomada em assembleia geral, sob proposta aprovada pela direção.
- 2- Podem ser criadas quotas extraordinárias, para fazer face a encargos específicos, necessários e ou urgentes, que sejam deliberadas por maioria de dois terços dos votos presentes, em assembleia geral.
- 3- As quotas extraordinárias têm caráter temporário.

Artigo 14.º

Cobrança das quotizações

- 1- A cobrança das quotizações sindicais é processada mensalmente pela entidade empregadora pública através de desconto direto no vencimento do associado e remetida por esta à associação sindical.
- 2- Poderá, também, ser paga diretamente pelo associado através de transferência bancária para a conta bancária da associação sindical.

Artigo 15.º

Isenção do pagamento de quotas

- Estão isentos do pagamento de quotas, mantendo o pleno exercício dos seus direitos e obrigações, os associados que:
- 1- Por requerimento, demonstrarem encontrar-se, por motivos disciplinares, na situação de suspensão de trabalho com perda de retribuição, até à resolução do litígio em última instância;
 - 2- Por deliberação da assembleia geral seja considerado associado honorário.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 16.º

Infração disciplinar, procedimentos, fins e lei aplicável

A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares aplicáveis por qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja suscetível de pôr em causa os princípios, objetivos, competências e/ou deliberações validamente emanadas pela associação sindical ou afetar a imagem ou honorabilidade desta, constitui de *per si*, infração sujeita a procedimentos disciplinares, com garantias de defesa.

Artigo 17.º

Poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar sobre os associados é exercido pela direção, nos termos do artigo 19.º estatutos.
- 2- Sendo o presumível infrator membro de um órgão do PRAS, a assembleia geral delibera sobre a sanção aplicada.
- 3- As sanções mais gravosas contantes do artigo 18.º número 1 alíneas *c)* e *d)* aplicadas sobre associado podem ser objeto de deliberação da assembleia geral, quando requerido pelo interessado.
- 4- Com a abertura de processo disciplinar o associado ou dirigente visado, fica suspenso e inibido de estar presente e participar em todos os atos sindicais.
- 5- Havendo recurso da sanção o mesmo tem efeitos suspensivos.

Artigo 18.º

Sanções disciplinares aplicáveis

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a)* Advertência - É aplicável quando o associado possa vir a violar algum dos deveres que está obrigado a cumprir e não tivesse causado prejuízo considerável para os interesses da associação sindical;
 - b)* Suspensão - É aplicável quando o associado atue com negligência em violação dos seus deveres;
 - c)* Inelegibilidade para os cargos associativos - É aplicável quando o associado face à não observação dolosa dos valores fundamentais e princípios da atividade sindical;
 - d)* Expulsão - É aplicável por factos dolosos imputados ao associado, que pela sua gravidade são especialmente censuráveis.
- 2- A suspensão da qualidade de associado tem duração de trinta e cento e oitenta dias, não suspende direitos e/ou deveres compatíveis com a suspensão, nem o dever de pagar quotas.
- 3- A inelegibilidade para cargos associativos tem duração de equivalente a dois mandatos.

Artigo 19.º

Processo disciplinar

O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar, com imparcialidade e isenção, a responsabilidade do associado por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido e 3 fases:

- i)* Instauração - Publicitação/conhecimento do ato subsumível no procedimento disciplinar;
- ii)* Inquérito, inclui instrução, defesa e relatório;
- iii)* Decisão pela autoridade competente.

1- Instauração - Os factos com eventual enquadramento disciplinar são conhecidos ou comunicados à direção, autoridade competente para a condução do processo.

- a)* A avaliação imparcial da relevância disciplinar dos factos, pela direção, pode desembocar em despacho que dê início ao processo que visa apurar com isenção da concreta responsabilidade do visado;
- b)* A direção, em função da eventual complexidade, pode designar uma ou mais pessoas (comissão) para condução das fases seguintes do processo;
- c)* Esta comissão disciplinar pode integrar no todo ou em parte elementos da direção.

2- Inquérito - Desenrolar-se em três etapas: Instrução, defesa e relatório.

a) Na instrução a comissão tem até 6 meses para ouvir os depoimentos, fazer acareações, efetuar investigações e diligências cabíveis. Para recolha de provas pode ser solicitado o apoio de técnicos e peritos, para a cabal análise dos factos.

No prazo máximo de 6 meses:

- i)* Deve ser produzida acusação; ou
- ii)* Arquivamento;

b) O associado visado no processo após notificação apresenta, querendo, a sua defesa, no prazo de 10 dias, em relação às acusações, incluindo contestação escrita e verbal, documentos e testemunhas com ou sem patrocínio de advogado;

c) A avaliação da fase de inquérito culmina com relatório com parecer/recomendação, não vinculativo, que norteará a futura decisão.

3- Decisão - Após receber e analisar o relatório da comissão, o julgador tem 20 dias para publicar e notificar sua decisão final.

a) Nos termos do artigo 27.º alínea *a)*, as decisões estão sujeitas a apreciação e deliberação pela assembleia geral ordinária que se siga;

b) Nos termos do artigo 27.º alínea *b)*, as decisões estão sujeitas a apreciação e deliberação pela assembleia geral ordinária que se siga, se requerido pelo interessado;

c) É admissível a revisão da decisão, a todo o tempo, mediante a apresentação de factos novos que comprovem a inadequação da sanção - Da revisão resultará arquivamento do processo, a manutenção da sanção ou alteração desta;

d) A revisão não pode resultar em agravamento da sanção.

4- O processo disciplinar prescreve decorridos 3 anos da prática dos factos.

CAPÍTULO V

Organização da associação sindical

SECÇÃO I

Organização sindical

Artigo 20.º

Órgãos sociais

São órgãos da associação sindical:

- a) Assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

Artigo 21.º

Funcionamento dos órgãos

1- Os órgãos funcionam sempre que estejam reunidos os seus membros, fisicamente ou através de videoconferências que permita assegurar a identidade de cada membro do órgão social em causa.

2- Os membros dos órgãos sindicais exercem os seus cargos gratuitamente, sendo as despesas inerentes à atividade sindical, pelo desempenho das funções, suportadas a expensas da associação sindical, desde que documentalmente comprovadas.

3- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos é de quatro anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

4- Na eleição para quaisquer órgãos sindicais é assegurada a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento de listas concorrentes e respeito pela renovação democrática.

5- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos em lista conjunta por voto direto e secreto.

6- O organograma dos órgãos sociais é publicitado e atualizado em sítio institucional na *internet*, acompanhado os seus contactos institucionais e o programa de ação que apresentaram ou subscreveram aquando da sua eleição.

Artigo 22.º

Representação e vinculação

1- A representação do PRAS é feita pelo presidente da direção.

2- Para vincular a associação sindical é necessária a assinatura conjunta, do presidente e do respetivo tesoureiro da direção e caso envolva obrigações ou operações financeiras, superiores a quinhentas unidades de conta, será também necessário o parecer favorável do conselho fiscal.

3- No impedimento ou falta do presidente este será substituído pelo vice-presidente por ausência e ou impedimento.

4- No impedimento ou falta do tesoureiro, este será substituído pelo secretário.

5- A ação vinculatória dos membros da direção, depende de prévia deliberação por maioria sempre que importe realização de despesas não corrente superior 500 (quinhentos) euros.

SECÇÃO II

Órgãos sindicais

SUBSECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 23.º

Constituição

1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, e as suas

decisões obrigam o PRAS de forma absoluta.

2- A assembleia geral tem funções exclusivamente deliberativas, por voto direto e as suas deliberações serão tomadas por maioria, sempre que os estatutos ou a lei não definam expressamente regime diferente.

Artigo 24.º

Tipos de assembleia

Os associados reúnem em:

- a) Assembleia geral ordinária uma vez por ano;
- b) Assembleia geral extraordinária sempre que se mostre exigível.

Artigo 25.º

Convocatória e funcionamento

1- A assembleia geral pode ser convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, a pedido do presidente da direção ou a pedido do presidente do conselho fiscal e ainda a requerimento fundamentado de pelo menos cinquenta associados.

2- Na falta ou impedimento do presidente da mesa da assembleia geral, a assembleia geral pode ser convocada, sucessivamente pelo primeiro secretário e segundo secretário, pelo elemento suplente, ou por quaisquer três associados indicados pela direção do PRAS, que assumirão essa função.

3- A assembleia geral terá lugar em qualquer local do território nacional, previamente determinado e em dias e horas que permita a fácil deslocação e afluência dos trabalhadores associados.

4- A convocação da assembleia geral, tem a expressa informação do dia, hora e local, a ordem dos trabalhos.

5- A convocatória é realizada com a antecedência mínima de oito dias seguidos.

6- As convocatórias deverão sempre revestir ampla publicidade, através de comunicação eletrónica aos associados e se possível publicado na página institucional da *internet*.

7- Sem prejuízo dos quóruns que especificamente sejam exigíveis para deliberação constante nestes estatutos, a assembleia geral constitui-se em primeira convocatória com o número de associados que estejam presentes.

8- A verificar-se a falta de quórum constitutivo ou deliberativo para a deliberação da ordem de trabalhos em primeira convocatória, passados que sejam sessenta minutos, considera-se automaticamente convocada a assembleia geral para em segunda convocatória, no mesmo local.

9- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos de entre associados com direito de voto.

10- A mesa da assembleia geral garante a disciplina e a regularidade da reunião e elabora e comunica a ata.

Artigo 26.º

Interrupção da assembleia geral

A assembleia geral, constituída, que por motivos que não lhe permita em determinado tempo e local deliberar sobre todos os pontos da ordem de trabalhos, pode ser suspensa pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem a dirige pelo prazo até trinta dias, lavrando ata da primeira sessão e publicitando no prazo de setenta e duas horas a informação da continuação dos trabalhos através de comunicação eletrónica aos associados e se possível publicado na página institucional da *internet*.

Artigo 27.º

Competências

Compete à assembleia geral, em especial:

a) Deliberar sobre a instauração de processos de inquérito, procedimentos e processos disciplinares, sobre os órgãos ou dirigentes efetivos ou suplentes, cuja jurisdição disciplinar caiba em primeira ou em última instância à assembleia geral;

b) Deliberar sobre propostas de sanção de inelegibilidade para cargo os cargos associativos e a expulsão, que recaiam sobre associados, a pedido destes;

c) Deliberar sobre as alterações aos estatutos, assim como de regulamentos;

d) Sendo o processo eleitoral impugnado, ratificar as eleições ou declará-las nulas, no todo ou em parte;

e) Deliberar sobre a destituição de dirigentes, membros ou de órgãos;

f) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal e orçamento

do ano que se segue;

- g) Apreciar e deliberar sobre o orçamento anual apresentado pela direção;
- h) Fixar os termos, condições e valores das quotizações sindicais;
- i) Decidir sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis;
- j) Atribuir a qualidade de associado honorário;
- k) Deliberar sobre a dissolução da associação sindical e forma de liquidar o seu património;
- l) Deliberar sobre os demais assuntos que os estatutos expressamente determinam serem decididos pela assembleia geral.

Artigo 28.º

Assembleia geral ordinária

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano.
- 2- A primeira reunião deverá ocorrer entre janeiro e março de cada ano, para aprovação das contas respeitantes ao exercício do ano civil anterior.
- 3- As assembleias gerais ordinárias nas suas ordens de trabalho, podem prévia e expressamente convocar para outros pontos, questões a discutir e deliberar para além das contas a aprovar ou orçamentar.

Artigo 29.º

Assembleia geral extraordinária

- 1- A assembleia geral reúne-se extraordinariamente para todos os casos de urgência e ou extrema gravidade, que não possam aguardar os momentos determinados para as assembleias gerais ordinárias, e que afetem ou possam vir a afetar gravemente a vida da associação sindical.
- 2- A convocação da assembleia geral extraordinária e seus ulteriores termos, pelo presidente da respetiva mesa, é aplicável o previsto nos artigos 25.º e 26.º dos estatutos.

SUBSECÇÃO II

Mesa da assembleia geral

Artigo 30.º

Constituição

- 1- A mesa da assembleia é constituída por um presidente, um primeiro secretário, e um segundo secretário, tendo o presidente voto de qualidade.
- 2- A mesa da assembleia funciona com o mínimo de 2 elementos.
- 3- Os membros da mesa são eleitos com indicação dos respetivos cargos.
- 4- A mesa da assembleia geral tem até dois elementos suplentes.

Artigo 31.º

Competências da mesa da assembleia geral

- 1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:
 - a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
 - b) Dar, de imediato, posse aos membros eleitos para os respetivos órgãos ou em prazo que não exceda vinte dias seguidos após o apuramento dos resultados da eleição;
 - c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
 - d) Presidir à assembleia eleitoral;
 - e) Presidir à mesa da assembleia geral, conferir os quóruns, os direitos de voto, as deliberações, decidir as reclamações e os protestos, conferir a elaboração da ata;
 - f) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.
- 2- Compete aos secretários da mesa da assembleia geral:
 - a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
 - b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;
 - c) Redigir as atas;
 - d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral;

f) Substituir o presidente da mesa da assembleia geral nas suas faltas e/ou impedimentos, sucessivamente pelo vice-presidente e secretário efetivos e aos suplentes pela ordem da assinatura de posse.

SUBSECÇÃO III

Direção

Artigo 32.º

Composição e responsabilidade

1- A composição da direção deverá assegurar a organização, a gestão e representação da associação sindical.

2- A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, tesoureiro, secretário e um vogal e até cinco vogais suplentes.

3- A direção é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral, em lista completa da qual o 1.º membro da lista é o presidente, o 2.º é o vice-presidente, o 3.º é o tesoureiro, o 4.º é o secretário e o 5.º é o vogal.

4- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 33.º

Funcionamento

1- A direção só pode reunir-se validamente com a presença da maioria dos seus membros efetivos, podendo estes ser substituídos pelos suplentes, e funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos.

2- A direção reúne fisicamente ou através de videoconferências.

3- A direção reúne-se uma vez por mês, podendo reunir extraordinariamente, sempre que o presidente ou o vice-presidente o considere necessário e desde que convocada com quarenta e oito horas de antecedência.

4- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

5- As deliberações da direção são registadas em acta e obrigatoriamente assinada por todos os participantes.

Artigo 34.º

Competência da direção

A direção representa todos os associados.

É da competência da direção, designadamente:

a) Requerer a convocação de assembleias gerais ordinárias ou extraordinárias e elaborar as ordens de trabalho;

b) Respeitar e fazer respeitar os princípios, direitos e deveres consagrados nos estatutos;

c) Pugnar pelo cumprimento dos objetivos e exercício das competências estatutariamente definidas;

d) Gerir a associação sindical e coordenar a atividade sindical;

e) Representar a associação sindical em juízo e fora dele;

f) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte;

g) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres da associação sindical, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de quinze dias a contar da data de tomada de posse desta;

h) Executar e fazer executar as disposições estatutos e as deliberações dos órgãos sindicais;

i) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho a apresentar para negociação;

j) Negociar as propostas de convenções coletivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;

k) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;

l) Decidir os pedidos de inscrição e cessação da qualidade de associado;

m) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;

n) Contratar os colaboradores da associação sindical, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

o) Celebrar contratos de prestação de serviços;

p) Contratar advogados, juristas e outros profissionais com vista à realização das competências da associação sindical;

q) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos.

Artigo 35.º

Competência do presidente da direção

1- Além das competências de representação e vinculação e demais descritas neste estatuto, compete, em especial ao presidente:

- a) Pedir a convocação das assembleias gerais;
- b) Convocar e coordenar as reuniões da direção;
- c) Exercer as competências disciplinares não conferidas a outros órgãos sindicais;
- d) Representar a associação sindical em todos os atos e organizações;
- e) Assegurar, com o tesoureiro, e se necessário com o órgão do conselho fiscal a gestão corrente da associação sindical;
- f) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior conhecimento ou ratificação pela direção.

2- O presidente da direção será substituído, na sua ausência ou impedimento, pelo vice-presidente, devendo este designar quem, de entre os membros da direção na sua ausência ou impedimento, o deva substituir.

SUBSECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 36.º

Composição, eleição e funcionamento

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário, eleitos com indicação dos respetivos cargos.

2- O conselho fiscal terá até dois elementos suplentes.

3- O conselho fiscal só poderá funcionar e deliberar com a presença da maioria dos seus membros, e as deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo, o presidente voto de qualidade.

4- O conselho fiscal pode recorrer a título meramente consultivo na sua componente técnica, a um contabilista certificado.

Artigo 37.º

Competência do conselho fiscal

1- O conselho fiscal tem acesso a toda a documentação de gestão e contabilístico do PRAS, reunindo com a direção, sempre que necessário para o cabal cumprimento das suas funções.

2- Além das competências descritas nestes estatutos, compete, em especial, ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda, a gestão, contabilidade e os serviços de tesouraria da direção;
- b) Apresentar a pedido da direção parecer sobre os elementos contabilísticos;
- c) Apresentar em assembleia geral ordinária relatório circunstanciado sobre a situação contabilística e financeira da associação sindical;
- d) Solicitar reuniões extraordinárias com a direção, quando o entender necessário;
- e) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia geral.

3- O conselho fiscal pode assistir ou ser convocado para estar presente nas reuniões da direção, não tendo, todavia, direito a voto.

Artigo 38.º

Reuniões

1- O conselho fiscal reunirá para os fins consignados no artigo anterior, anualmente, até ao mês de março, para exame e apreciação das contas e relatório do ano findo e durante o último trimestre do ano para elaborar pareceres do orçamento referente ao ano seguinte, os quais ficarão exarados em ata e comunicados à direção, como também ao presidente da mesa da assembleia geral.

2- O conselho fiscal reunirá extraordinariamente sempre que o entenda necessário.

SECÇÃO III

Delegados

Artigo 39.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios de cada unidade orgânica e atuam como elementos de ligação entre aqueles e a direção.

2- Os delegados sindicais exercem o seu cargo gratuitamente, mas com direito às despesas de representação, documentalmente comprovadas.

Artigo 40.º

Condições de elegibilidade dos delegados sindicais

1- Só poderá ser eleito delegado sindical, o associado que reúna as seguintes condições:

- a) Exerça a sua atividade funcional, cujos associados lhe competirá representar;
 - b) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- Os membros dos órgãos sociais podem ser eleitos delegados sindicais.

Artigo 41.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto, por maioria, pelos trabalhadores da unidade orgânica, no pleno uso dos direitos sindicais.

2- A ata referente à contagem dos votos do associado eleito, deverá ser enviada de imediato à direção sindical.

3- De eventual irregularidade na eleição cabe recurso dirigido à direção no prazo de cinco dias após o conhecimento.

4- Analisado o recurso e o processo eleitoral, a direção confirmará ou mandará repetir a eleição.

5- Confirmada a eleição, a direção oficiará o facto ao serviço onde o delegado sindical exerce a sua atividade e informará o eleito.

6- O mandato do delegado sindical terá a duração da vigência do contemporâneo mandato da direção.

Artigo 42.º

Atribuições dos delegados sindicais

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contatos permanentes entre os associados e a direção, transmitindo todas as suas aspirações, sugestões e críticas, bem como conflitos de trabalho e irregularidades praticadas pelos serviços;
- b) Agir no sentido de fomentar e consolidar a unidade dos seus colegas de trabalho à volta dos objetivos do PRAS;
- c) Informar os associados sobre a atividade sindical e distribuir toda a informação impressa do PRAS;
- d) Incentivar a participação ativa dos associados na vida sindical e os não sócios a sindicalizarem-se.

Artigo 43.º

Substituição do delegado sindical

O delegado sindical pode ser destituído a todo o tempo, pelos associados que representa, mediante nova eleição, caso deixe de merecer a confiança da maioria destes, expressa por voto direto e secreto.

CAPÍTULO VI

Gestão financeira

Artigo 44.º

Receitas

Constituem receitas do PRAS:

- a) As quotas dos associados;

- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) As receitas decorrentes de ações de formação aos seus associados no âmbito da sua atividade profissional;
- e) Os donativos permitidos por lei;
- f) Podem ser receitas da associação bens fungíveis ou não fungíveis.

Artigo 45.º

Destino das receitas

As receitas são geridas e servirão para o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade da associação sindical, em cumprimento dos planos de contas e orçamento.

Artigo 46.º

Fundos de manei

Na primeira reunião da direção deverá constar em ata que para fazer face a pequenas despesas correntes deverá existir um fundo de manei em numerário a determinar.

CAPÍTULO VII

Das eleições

SECÇÃO I

Processo eleitoral

Artigo 47.º

Assembleia geral eleitoral

- 1- A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados que tenham o pagamento das suas quotas regularizadas e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 2- A mesa da assembleia geral eleitoral é composta pelos membros que compõem a mesa da assembleia geral, acrescida, facultativamente, até dois elementos indicados por cada uma das listas aceites.
- 3- A data da assembleia geral eleitoral será marcada pelo seu presidente.
- 4- Na falta ou impedimento do presidente aplicar-se-á a alínea f) do número 2 do artigo 31.º, dos estatutos.
- 5- Os elementos de cada lista eleitoral que integram a assembleia geral eleitoral apenas têm poderes de fiscalização junto das urnas e contagem de votos.

Artigo 48.º

Processo eleitoral

- 1- A data da assembleia geral eleitoral é anunciada através de convocatória, expedida para os endereços eletrónicos dos associados e da entidade empregadora pública, e publicado no sítio institucional da *internet*, com sessenta dias de antecedência ao ato eleitoral, com a informação do local e horário de funcionamento das mesas de voto.
- 2- As candidaturas deverão ser apresentadas à mesa da assembleia geral eleitoral com quarenta dias de antecedência à data do ato eleitoral, acompanhadas:
 - a) Declaração individual em como cada candidato reúne todos os requisitos de admissibilidade de acordo com os estatutos;
 - b) Lista contendo os candidatos efetivos e suplentes a cada um dos órgãos, com a identificação dos cargos;
 - c) Programa de ação.
- 3- Com a apresentação das candidaturas, as listas concorrentes, são publicados na página institucional da *internet*.
- 4- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, dez associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 5- Os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, serviço a que pertence e cópia do cartão do PRAS, ou outro que o identifique.

6- A qualidade de candidato é incompatível com a qualidade de apoiante à lista a que pertence.

7- O número de apoiantes referido no número quatro (4) anterior, será no mínimo de 10 % do total de associados, caso este número seja inferior a 100.

8- Compete à mesa da assembleia geral eleitoral a verificação da regularidade das candidaturas.

- a) Eventuais irregularidades podem ser sanadas em vinte e quatro horas;
- b) Da eventual recusa de admissão de lista candidata cabe reclamação;
- c) A mesa da assembleia geral eleitoral defere ou indefere fundamentadamente sobre a reclamação;
- d) Do indeferimento pode proceder-se à impugnação nos termos do artigo 58.º, dos estatutos;
- e) O indeferimento não tem efeitos suspensivos.

Artigo 49.º

Assembleia geral eleitoral e atribuições

1- A assembleia geral eleitoral será constituída setenta e duas horas após o prazo para a entrega das candidaturas.

2- Os membros efetivos e permanentes da assembleia geral eleitoral tem as seguintes atribuições:

- a) Designar cada uma das listas através de uma letra, a partir da «A», pela sua ordem de apresentação;
- b) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- c) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- d) Promover a divulgação dos programas das listas concorrentes, em igualdade de condições;
- e) Fiscalizar o curso normal da campanha eleitoral e do ato eleitoral;
- f) Assegurar a todas as listas igual acesso aos meios técnicos e recursos da associação sindical;
- g) Promover a elaboração dos boletins de voto;
- h) Deliberar sobre o horário do funcionamento da mesa de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral;
- j) Apurar os resultados eleitorais e assegurar a sua publicação dentro do prazo de seis dias após a realização do ato eleitoral;
- k) Julgar as reclamações ao exercício dos direitos dos eleitores.

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral passiva

Só podem ser eleitos para os órgãos efetivos do PRAS os associados que se tenham inscrito na associação sindical há pelo menos três anos seguidos, antes da data da realização das eleições.

Artigo 51.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral terá início dez dias úteis antes da data do ato eleitoral e terminará às zero horas do dia anterior ao das eleições.

Artigo 52.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão elaborados pela direção, sob fiscalização da comissão eleitoral e entregue cópia a cada uma das listas candidatas, trinta dias antes do ato eleitoral.

Artigo 53.º

Boletins de voto

1- Haverá um único boletim de voto, o qual será de papel liso, branco, não transparente, de forma retangular no formato «A5», sem marcas ou sinais exteriores, e conterà, impressos ou dactilografados:

- a) A identificação, por ordem alfabética, de todas as listas admitidas, as quais terão à sua frente uma quadrícula;
 - b) A escolha da lista pretendida efetiva-se pela aposição de uma cruz na respetiva quadrícula.
- 2- Haverá versão em *word* do boletim indicado no número anterior, para utilização em voto eletrónico.
- 3- Até vinte dias antes da data das eleições serão postos à disposição dos associados os boletins de voto.

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral e forma de voto

1- Só têm capacidade para votar os associados com inscrição ativa há mais de seis meses e desde que reúnam os restantes requisitos.

2- As formas de exercício do direito de voto, são:

- a) O voto por correio postal;
- b) O voto por correio eletrónico;
- c) O voto presencial.

3- O voto por correio postal ou eletrónico é acompanhado de cópia de cartão de associado ou do cartão de cidadão, onde conste a assinatura do associado.

4- O voto por correio eletrónico é efetuado através do email institucional ou outro previamente registado na base de dados do sindicato em anexo *word* contendo a declaração expressa «declaro votar na lista (letra correspondente à lista)» e com assinatura digital visível.

5- Para o exercício do voto presencial será indicado o local e horário do funcionamento da mesa eleitoral.

6- Não é permitido o voto por procuração.

7- A conferência, validação e contagem do voto eletrónico é feita pela visualização do ficheiro e verificação da existência de assinatura digital.

8- Os requisitos do voto, não verificado ou cumpridos nos termos dos números anteriores, importa a nulidade do voto.

Artigo 55.º

Votação por correspondência postal

1- Na votação por correspondência serão, obrigatoriamente, observadas as seguintes regras:

a) A correspondência deve ser endereçada ao presidente da mesa da assembleia eleitoral e quando houver mais de uma lista candidata enviada para um apartado aberto exclusivamente para o efeito;

b) O levantamento dos votos é feito pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, na presença dos representantes das listas concorrentes;

c) A correspondência deve ser enviada sob registo ou, não o sendo, conter carimbo postal que, indubitavelmente, mostre ter sido colocada no correio até ao dia do ato eleitoral;

d) Num mesmo envelope podem ser remetidos vários ou todos os votos dos eleitores de um serviço;

e) No caso da alínea anterior, deve ser colocado num envelope o voto e a identificação de cada eleitor, sendo estes envelopes individuais colocados num outro, que será expedido;

f) Os votos devem ser dobrados em quatro, com a parte escrita para dentro e fazerem-se acompanhar de documento identificativo do eleitor devidamente assinado pelo associado de acordo com a assinatura constante na ficha de inscrição.

2- Os votos que não obedecem aos preceitos consignados no número anterior serão considerados nulos.

Artigo 56.º

Nulidades

São nulos os boletins de voto que:

a) Não respeitarem o disposto nos artigos 53.º a 55.º dos estatutos;

b) Que se apresentarem em branco, riscados, rasurados, com a aposição de uma cruz em mais de uma quadrícula, ilegíveis ou não dobrados 2 vezes;

c) Que não venha acompanhado na parte exterior do envelope que contém o boletim de voto, de cópia de cartão de associado ou de outro que o identifique, devidamente assinado de acordo com a assinatura constante na ficha de inscrição de associado.

Artigo 57.º

Apuramento dos votos

1- Encerrada a votação e efetuado o escrutínio, considerar-se-á eleita a lista que tenha obtido o maior número de votos.

2- Verificando-se entre duas ou mais listas igualdade no número de votos, e sendo elas as mais votadas, proceder-se-á, dentro dos quarenta dias seguintes, a uma segunda volta entre as listas empatadas.

3- A renúncia ou perda de mandato de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho

fiscal que não permita, após as substituições legais, a obtenção do respetivo quórum, importa a convocação de eleições intercalares para o órgão em causa nos termos a definir pela direção.

4- Do resultado da assembleia eleitoral será lavrada ata.

Artigo 58.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Durante o processo eleitoral e ato eleitoral, ocorrendo qualquer irregularidade, vício ou nulidade, que possa influir na validade, no exame ou apuramento final dos votos, as mesmas podem ser logo arguidas para a ata ou no prazo de três dias úteis por reclamação dirigida ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, o qual decide em vinte e quatro horas, havendo recurso, compete à assembleia geral decidir no prazo de trinta dias e dará conhecimento escrito aos recorrentes acerca do teor da deliberação tomada, publicando na página institucional da *internet*.

2- Recebido o recurso, o mesmo tem efeitos suspensivos relativamente ao processo e ao ato eleitoral, sendo concedidos quatro dias úteis, após a sua entrega, para prova do respetivo fundamento por parte do recorrente.

3- Não será admitido o recurso que não tenha sido fundamentado de facto e de direito dentro do prazo.

4- Tendo o recurso provimento, poderá a eleição ser anulada.

5- Ocorrendo a anulação da eleição, o processo eleitoral repetir-se-á no prazo de sessenta dias, contados da data da deliberação da assembleia geral apreciando-se a eventual responsabilidade disciplinar daqueles que deram causa.

Artigo 59.º

Ato de tomada posse

A posse dos membros eleitos para os respetivos órgãos será conferida pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral de imediato ou até oito dias, após o apuramento válido dos resultados da eleição.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 60.º

Fusão, dissolução, liquidação e extinção

1- A fusão, dissolução, liquidação e extinção da associação sindical só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que com votos favoráveis de maioria de três quartos do número total de associados presentes com votos expressos.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão, a dissolução, a liquidação e a extinção, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que estas se processarão, não podendo, em caso algum, os bens do PRAS serem distribuídos pelos sócios.

3- A dissolução só pode ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias do PRAS.

4- A assembleia geral que deliberar a dissolução do PRAS define, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão para o efeito, composta por pelo menos cinco associados.

Artigo 61.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada para o efeito e a deliberação só será válida desde que votada favoravelmente por, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes com votos expressos.

Artigo 62.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com os princípios, objetivos, direitos e deveres constantes dos estatutos e dos seus regulamentos aplicáveis, assim como pela lei e princípios gerais de direito.

Artigo 63.º

Eficácia

Quaisquer alterações estatutárias após deliberação válida, vinculam os associados, à data da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 64.º

Período inicial de funcionamento

1- Na primeira eleição para os órgãos sociais do PRAS, a lista fundadora e candidata está dispensada da subscrição de apoio de associados à mesma.

2- Na segunda eleição para os órgãos sociais do PRAS as listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, dez associados da associação sindical no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

ANEXO II

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos associados abrangidos, a qualquer título, no âmbito do PRAS é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sociais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da direção.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do PRAS.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da associação sindical, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento e em caso de omissão na legislação em vigor.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da direção e assinada por todos os associados que a integram, com indicação do nome e número de associados, bem como, o do nome e qualidade de quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que agreguem vinte associados.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

- a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos do PRAS;
- b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária da associação sindical;
- d) Evitar quaisquer ações que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

ANEXO 1

(A que se refere o artigo 1.º número 1 dos estatutos)



Registado em 4 de março de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2021.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre o direito de associação e sobre associações, e que se regerá pelos presentes estatutos e pela legislação aplicável.

Artigo 2.º

A associação abrange todo o território nacional, tem a sua sede no Largo do Rossio, Edifício S. Pedro, Escritório n.º 5, 2480-314 Porto de Mós, podendo alterar o local da sua sede, bem como criar delegações ou abrir outras formas de representação social onde se mostre conveniente para a prossecução dos seus objetivos, sob deliberação da assembleia geral.

Artigo 3.º

A associação representa todas as pessoas singulares ou coletivas nela associadas, que exerçam a indústria extrativa, transformadora e/ou comércio de pedra natural, minerais industriais e minérios metálicos.

Artigo 4.º

Constituem os fins a prosseguir pela associação:

- a) Favorecer o bom entendimento e solidariedade entre os associados;
- b) Contribuir para a resolução dos problemas específicos do sector, designadamente os de carácter técnico-económico, financeiro e laboral, tendo em vista a maior produtividade e a aplicação de ajustadas práticas comerciais, bem como a defesa e apoio dos associados;
- c) Promover a colaboração com organismos congéneres nacionais ou estrangeiros;
- d) Quaisquer outros relativos à representação dos seus associados, designadamente a intervenção em conflitos de trabalho e a negociação e conclusão de convenções coletivas de trabalho;
- e) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados, designadamente serviços de estudos económicos, fiscais e de consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente relacionados com estas atividades.

Artigo 5.º

Para a prossecução dos seus objetivos, poderá a associação:

- a) Filiar-se em organismos nacionais congêneres ou afins, ou com eles manter relações, mediante deliberação da assembleia geral;
- b) Manter relações e cooperar com associações ou organizações de outros países ou internacionais que prosigam objetivos idênticos e filiar-se nessas organizações, com observância dos condicionalismos legais, mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo 6.º

A capacidade da associação abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes à prossecução dos seus fins.

CAPÍTULO II

Estrutura representativa

Artigo 7.º

1- A estrutura representativa da associação tem por base um critério funcional, integrando os associados os seguintes grupos sectoriais:

- a) Sector da rocha ornamental;
- b) Sector da rocha industrial;
- c) Sector mineiro;
- d) Sector das tecnologias aplicadas á indústria extrativa e transformadora.

2- A inserção dos associados, nos sectores definidos no número anterior, é da competência da direção, que pode, para o efeito, requerer as informações que julgue necessárias.

3- Como critério básico de referência, e sem prejuízo do disposto no número anterior, consideram-se incluídos:

- a) No sector da rocha ornamental os associados que se dediquem á extração e/ou transformação e comércio da pedra natural;
- b) No sector da rocha industrial os associados que se dediquem á extração e/ou transformação e comércio da pedra natural, principalmente de calcários e granitos, destinada essencialmente ao sector da construção civil;
- c) No sector mineiro os associados que se dediquem á extração e/ou valorização de minérios metálicos, minerais industriais ou de construção (minerais não metálicos);
- d) No sector das tecnologias aplicadas á indústria extrativa e transformadora os associados que se dediquem ao desenvolvimento e comércio de tecnologias e/ou equipamentos direcionados para os setores acima mencionados.

Artigo 8.º

1- Dentro dos limites impostos por estes estatutos e com respeito pelas deliberações dos órgãos centrais da associação, poderão ser constituídas delegações regionais atribuindo-lhes ampla autonomia competindo e às mesmas garantir a prossecução dos fins da associação.

2- A autonomia de cada delegação regional nunca poderá ser exercida em termos que comprometam a unidade da associação ou os interesses dos associados.

CAPÍTULO III

Sócios

Artigo 9.º

1- Podem filiar-se na associação todas as pessoas, singulares ou coletivas, que no território nacional exerçam a indústria extrativa, transformadora e/ou comércio de pedra natural, minerais industriais e minérios metálicos.

2- A admissão dos associados é da competência da direção.

3- Não é admissível a filiação em relação a quem se verifiquem alguma das causas de exclusão previstas no artigo 14.º

Artigo 10.º

1- O requerimento de admissão deverá ser efetuado por escrito e dirigido à direção, sendo acompanhado da documentação comprovativa do preenchimento das condições de admissão.

2- A direção delibera no prazo de 20 dias úteis, contados após a receção do pedido de admissão, notificando o requerente da decisão que deverá ser sempre fundamentada.

3- Das deliberações da direção, relativas à admissão de novos associados, cabe recurso para a assembleia geral que tenha lugar imediatamente a seguir, o qual pode ser interposto por qualquer interessado no prazo de 10 dias úteis após a notificação do indeferimento.

4- A admissão considera-se efetiva na data do pagamento da joia de inscrição.

Artigo 11.º

1- Os associados são representados na associação por quem indicarem, até ao limite máximo de três pessoas, mediante carta dirigida ao presidente da assembleia geral.

2- As pessoas designadas pelos associados para os representarem na associação deverão pertencer aos corpos sociais ou à gerência das respetivas empresas.

3- Os associados poderão ainda fazer-se representar, nos termos da lei geral civil, através de mandato.

Artigo 12.º

1- São direitos dos associados:

a) Participar nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleitos;

c) Solicitar à direção a intervenção da associação na defesa dos seus interesses;

d) Utilizar os serviços da associação nos termos estatutários e regulamentares;

e) Quaisquer outros que resultem destes estatutos ou dos regulamentos da associação.

2- Os associados que não empreguem trabalhadores não podem intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

Artigo 13.º

São deveres dos associados:

a) Abster-se da prática de quaisquer atos contrários à prossecução dos fins da associação;

b) Pagar pontualmente a joia de inscrição e as quotas, bem como as taxas que eventualmente sejam devidas pela utilização dos serviços da associação, fixadas em regulamento aprovado pela assembleia geral;

c) Acatar as resoluções dos órgãos da associação dentro da esfera da sua competência;

d) Prestar à direção as informações e os esclarecimentos que lhe sejam solicitados para a completa realização dos fins da associação, quando não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais;

e) Exercer, salvo motivo justificado, os cargos para que sejam eleitos nos órgãos da associação;

f) Em geral, observar os estatutos e regulamentos da associação e cumprir as deliberações da assembleia geral.

Artigo 14.º

1- Perdem a qualidade de sócio:

a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não regularizarem o débito dentro do prazo que por carta registada lhes for comunicado pela direção;

b) Os que deixarem de exercer a atividade representada pela associação;

c) Os que sejam declarados em estado de falência;

d) Os que no exercício da sua atividade, sejam condenados por atos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude;

e) Os que sejam condenados pela prática de crime contra outro sócio, desde que, tal crime seja conexo com o exercício da respetiva atividade económica ou com a atuação na associação;

f) Os que apresentem a sua demissão, a qual deverá ser comunicada por escrito ao presidente da assembleia geral.

2- Qualquer associado que apresente a sua demissão, nos termos da alínea f) do número 1 antecedente, fica obrigado ao pagamento da quota que se vence no mês em que a comunicação se efetue.

Artigo 15.º

- 1- São condições de readmissão dos associados excluídos:
- a) Nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *c)*, do número 1 do artigo anterior, a cessação dos factos que determinaram a perda de qualidade de associado;
 - b) Nos casos das alíneas *d)* e *e)*, do número 1 do artigo anterior, o decurso de um ano após o cumprimento da pena.
- 2- O pedido de readmissão é formulado nos termos do artigo 10.º do presente estatuto.
- 3- É devido o pagamento de nova joia de inscrição.

CAPÍTULO IV

Orgãos

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 16.º

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Os incapazes são representados pelas pessoas a quem legalmente couber a sua representação. Os patrimónios indivisos são representados, conforme os casos, pela respetiva cabeça de casal ou pelo comproprietário para tanto designado.
- 3- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado na assembleia geral, mediante simples carta dirigida ao presidente da mesa e por este recebida, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação à hora fixada para o início dos trabalhos.

Artigo 17.º

- 1- Compete à assembleia geral:
- a) Eleger trienalmente a sua mesa, a direção e o conselho fiscal;
 - b) Deliberar sobre a aprovação do relatório, balanço e contas de cada exercício que lhe serão apresentados pela direção;
 - c) Deliberar sobre a ratificação ou alteração do orçamento anual da associação;
 - d) Aprovar, modificar e revogar todos os regulamentos da associação;
 - e) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
 - f) Deliberar sobre a aplicação da pena de expulsão a qualquer associado;
 - g) Deliberar sobre quaisquer assuntos para que tenha sido convocada e que não se compreendam nas atribuições legais ou estatutárias de outros órgãos da associação.

Artigo 18.º

- 1- Compete à assembleia geral a definição do âmbito dentro do qual a direção poderá negociar e concluir todos e quaisquer acordos relativos às relações de trabalho, bem como a resolução de quaisquer situações de impasse no decorrer das negociações.
- 2- Não vinculam a associação nem os seus associados quaisquer acordos relativos às relações de trabalho concluídos pela direção com desrespeito das deliberações da assembleia geral, na parte em que contrariem ou excedam estas deliberações.

Artigo 19.º

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.
- 2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos.
- 3- Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.
- 4- Incumbe aos secretários coadjuvar o presidente no exercício das suas atribuições e assegurar todo o expediente relativo às assembleias gerais.

Artigo 20.º

1- A assembleia geral reúne-se ordinariamente uma vez em cada ano, até 31 de março, para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativos ao exercício anterior, para ratificar ou alterar o orçamento para o ano em curso e, quando seja caso disso, para proceder à eleição dos titulares dos órgãos da associação que por ela devam ser eleitos.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que convocada pelo presidente, a pedido da direção, do conselho fiscal, ou de pelo menos vinte e cinco associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 21.º

1- A assembleia geral é convocada por meio de correio eletrónico para o endereço previamente fornecido pelo associado para esse efeito e publicitada na página oficial da associação com antecedência não inferior a dez dias em relação à data fixada para a reunião.

2- Os avisos indicarão o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 22.º

1- A assembleia geral só pode constituir-se em primeira convocação estando presentes, pelo menos, metade dos associados. Em segunda convocação, que só poderá ter lugar, pelo menos uma hora depois da hora marcada para a primeira reunião, a assembleia pode constituir-se com qualquer número de associados presentes.

2- Quando, porém, a assembleia tiver sido convocada nos termos da parte final do número 2 do artigo 20.º só poderá validamente funcionar estando presentes, pelo menos, três quartos dos associados que tomaram a iniciativa da convocação.

Artigo 23.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos atribuídos aos associados presentes, salvo disposição legal ou estatutária que exija maioria mais qualificada, e as votações podem ser nominais, por escrutínio secreto ou por levantados e sentados.

2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições.

3- As votações nominais só terão lugar quando requeridas por qualquer associado.

4- Cada associado dispõe de um voto.

SECÇÃO II

Direção

Artigo 24.º

1- A direção é constituída por sete membros sendo:

- a) Um presidente;
- b) Três vice-presidentes;
- c) Um tesoureiro;
- d) Dois vogais.

2- A direção é eleita trienalmente pela assembleia geral, a qual designará quem desempenhará as funções de presidente e tesoureiro.

Artigo 25.º

Compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b) Orientar a atividade da associação no sentido da efetiva prossecução dos seus fins;
- c) Elaborar o orçamento anual e os regulamentos da associação e submetê-los à aprovação da assembleia geral;
- d) Organizar e gerir, diretamente, ou através de pessoas da sua escolha, os serviços da associação;
- e) Fixar provisoriamente o montante da joia de inscrição e das quotas dos associados em relação aos quais a associação não disponha dos elementos necessários ao respetivo cálculo definitivo;
- f) Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam cometidas pelas disposições legais, estatutárias ou regulamentares.

Artigo 26.º

1- A direção reúne sempre que convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, obrigatoriamente, uma vez por mês. A convocação da direção não está sujeita a quaisquer formalidades especiais.

2- Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

Artigo 27.º

A direção pode nomear um conselho estratégico para a assessorar em temáticas sectoriais ou regionais, bem como criar delegações regionais ou locais, cuja estrutura e funcionamento serão definidas nas deliberações ao abrigo das quais sejam criadas.

Artigo 28.º

1- A associação fica obrigada pela assinatura conjunta de dois membros da direção, exceto nos casos de mero expediente em que é suficiente a assinatura de um só membro.

2- Mediante deliberação da direção, a associação poderá delegar no vice-presidente executivo os poderes necessários á vinculação da associação, estabelecendo os termos e limites aplicáveis.

SUBSECÇÃO I

Vice-presidente executivo

Artigo 29.º

A direção poderá nomear um vice-presidente executivo, com direito a remuneração, não carecendo este de ter a qualidade de associado.

Artigo 30.º

O vice-presidente executivo exerce as competências que a direção entenda delegar-lhe.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 31.º

O conselho fiscal é constituído por três membros efetivos e dois suplentes eleitos, trienalmente pela assembleia geral, a qual designará quem desempenhará as funções de presidente e quais os membros suplentes.

Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre o orçamento, bem como sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias e regulamentares e das deliberações da assembleia geral.

Artigo 33.º

1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado por qualquer dos membros efetivos.

2- A convocação do conselho fiscal deverá ser efetuada com antecedência não inferior a vinte e quatro horas em relação à hora fixada para a reunião e não obedece a formalidades especiais.

3- Salvo disposição legal ou estatutária em contrário, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos membros presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

4- Qualquer dos membros efetivos do conselho fiscal pode assistir ás reuniões da direção.

SECÇÃO IV

Conselho estratégico

Artigo 34.º

O conselho estratégico representa os grupos de sector definidos no artigo 7.º dos presentes estatutos.

Artigo 35.º

- 1-O conselho estratégico é composto por um presidente e dois ou mais vogais.
- 2-O cargo de presidente do conselho estratégico será exercido pelo presidente da direção.
- 3-Os membros do conselho estratégico são nomeados pela direção, no prazo de 90 dias, para exercerem as funções no triénio correspondente ao mandato da mesma.

Artigo 36.º

Compete ao conselho estratégico e :

- a) Estudar e dar pareceres sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos pela direção e assembleia geral;
- b) Deliberar sobre todos os assuntos para os quais receba competência por delegação da direção e assembleia geral;
- c) Coadjuvar a direção no exercício das suas funções, designadamente as que interessem particularmente ao grupo sectorial;
- d) Servir de elo de cooperação entre a direção e os associados do respetivo sector;
- e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelas disposições legais, estatutárias ou regulamentares.

SECÇÃO V

Eleição e destituição

Artigo 37.º

- 1-É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo da associação, mas não é permitida a acumulação de cargos eletivos.
- 2-Todos os cargos de eleição, à exceção do vice-presidente executivo, são exercidos gratuitamente, mas os seus titulares têm direito ao reembolso das despesas que efetuarem quando em serviço ou representação da associação.
- 3-No caso de ser eleita uma pessoa coletiva para fazer parte de qualquer dos órgãos da associação, deverá indicar ao presidente da assembleia geral até quinze dias após a eleição, qual a pessoa singular que a representará no exercício do cargo, bem como o respetivo substituto, as quais devem pertencer aos respetivos corpos sociais.

Artigo 38.º

- 1-As candidaturas dos titulares dos órgãos da associação deverão ser integradas em listas, subscritas por, pelo menos, cinco associados no pleno gozo dos seus direitos e apresentada ao presidente da assembleia eleitoral com antecedência não inferior a dez dias em relação à data da reunião.
- 2-As listas deverão conter indicação dos cargos a que se candidata cada um dos associados propostos e deverão, sempre que possível, incluir apenas elementos dos setores da rocha ornamental, industrial e mineiro.
- 3-No caso de não serem atempadamente apresentadas quaisquer listas pelos associados, deverão os membros cessantes da direção subscrever e apresentar, até cinco dias antes das eleições, as listas candidatas.

Artigo 39.º

- 1-Os membros dos corpos gerentes da associação podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral, a qual deverá ser expressamente convocada para o efeito.
- 2-A assembleia geral pode deliberar a destituição de todos ou apenas de parte dos membros de qualquer dos corpos gerentes da associação.
- 3-A deliberação relativa à destituição de membros dos corpos gerentes da associação deverá ser aprovada por maioria não inferior a dois terços do número de todos os associados.

4- A mesma assembleia geral que destituir quaisquer membros dos corpos gerentes da associação deverá prover as vagas resultantes da destituição até ao final do triénio em curso.

5- A destituição de membros dos corpos gerentes da associação só produz efeitos após a eleição dos membros que devam substituí-los.

Artigo 40.º

1- Além da destituição prevista no artigo 39.º, são causas de extinção do mandato dos corpos gerentes da associação:

- a) A perda da qualidade de associado;
- b) A interdição por sentença com transito em julgado;
- c) O impedimento por período consecutivo superior a três meses;
- d) A renúncia ao exercício do cargo.

2- Nos casos de extinção do mandato, nos termos deste artigo, o cargo manter-se-á vago até final do triénio, salvo se as vagas abertas excederem um terço dos lugares do respetivo órgão, caso em que será imediatamente convocada a assembleia geral, para prover as vagas até ao final do triénio.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 41.º

1- As infrações às regras estabelecidas nestes estatutos e nos regulamentos da associação, bem como às deliberações dos órgãos sociais, são aplicáveis as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Multa até ao valor de metade da quota anual;
- c) Suspensão até seis meses;
- d) Expulsão.

2- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem precedência de processo disciplinar.

3- A sanção referida na alínea *d)* do número 1 antecedente só poderá ser aplicada mediante deliberação da assembleia geral, ficando reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

Artigo 42.º

1- O processo disciplinar será instaurado com base em participação de qualquer associado à direção ou por iniciativa desta.

2- Compete à direção designar o instrutor do processo disciplinar que, sempre que possível, será um dos membros do conselho fiscal a quem competirá recolher todas as informações e meios de prova ao seu alcance para a descoberta da verdade.

3- Instruído o processo, se o instrutor concluir pela probabilidade de se ter verificado a infração a de a mesma ser imputável ao arguido, notificará este para, no prazo de dez dias úteis após a receção da notificação apresentar a sua defesa escrita e oferecer os meios de prova que tenha por convenientes.

4- No prazo de dez dias úteis contados da data de apresentação da defesa, o instrutor enviará à direção o processo com o seu relatório, que deverá concluir por uma proposta, a qual poderá ser de arquivamento do processo ou de sanção a aplicar, em função da gravidade da infração e da culpabilidade do arguido.

Artigo 43.º

1- Com base no relatório do instrutor do processo e no prazo de 10 dias úteis após a receção do mesmo, a direção deliberará:

- a) Ou a aplicação de qualquer das sanções referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1 do artigo 40.º;
- b) Ou a remessa imediata do processo ao presidente da assembleia geral com a proposta de expulsão do arguido.

1- A proposta da direção referida na alínea *b)* do número 1 antecedente deverá ser discutido e votado na primeira assembleia geral que tiver lugar após a remessa do processo com aquela proposta ao respetivo presidente.

2- Enquanto o processo não for apreciado pela assembleia geral, o arguido ficará suspenso, não podendo exercer os direitos inerentes à sua qualidade de associado.

3-De qualquer sanção que lhe seja aplicada, bem como da remessa do processo ao presidente da assembleia geral, deverá o arguido ser notificado pela direção no prazo de três dias.

Artigo 44.º

A aplicação de qualquer das sanções disciplinares não afasta a responsabilidade pelo pagamento das indemnizações devidas pelos prejuízos causados à associação.

Artigo 45.º

O associado expulso da associação na sequência de processo disciplinar só poderá ser readmitido mediante deliberação da assembleia geral favorável à readmissão e desde que pague nova joia de inscrição.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 46.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 47.º

1-Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas;
- b) O produto das multas aplicadas nos termos da alínea b) do número 1 do artigo 40;
- c) Os juros dos fundos capitalizados;
- d) Quaisquer outros rendimentos legalmente permitidos.

2-O montante das joias e das quotas é determinado conforme deliberação da assembleia geral, sem prejuízo da alínea e) do artigo 24.º

Artigo 48.º

1-As despesas da associação são as necessárias ou convenientes à execução destes estatutos e dos regulamentos da associação, incluindo vencimentos do pessoal, honorários, encargos de representação e expediente, bem como quaisquer outras não previstas, mas sempre dentro das dotações orçamentadas.

2-Todas as importâncias arrecadadas pela associação serão depositadas em estabelecimentos bancários, devendo, contudo, existir em caixa a quantia que, no entender do tesoureiro, seja conveniente.

Artigo 49.º

1-O orçamento anual da associação é elaborado pela direção até 30 de novembro do ano anterior ao da sua vigência.

2-O orçamento será submetido à apreciação da primeira assembleia geral ordinária subsequente, com vista à sua ratificação ou alteração.

3-Quaisquer alterações ao orçamento da associação só poderão ser introduzidas por deliberação da assembleia geral.

4-A competência da assembleia geral relativa à aprovação e alteração do orçamento não poderá ser delegada.

CAPÍTULO VII

Dissolução da associação e alteração dos estatutos

Artigo 50.º

1-A associação extingue-se nos casos legais, sendo a liquidação efetuada nos termos de deliberação da assembleia geral, com observância do seguinte:

- a) Existindo bens que lhe tenham sido doados ou deixados com qualquer outro encargo ou que estejam afetos a um certo fim, o tribunal, a requerimento do Ministério Público, dos liquidatários, de qualquer associados ou interessado, ou ainda de herdeiros do doador ou do autor do testamento, atribui-los-á, com o mesmo encargo ou afetação a outra pessoa coletiva;

b) Os bens não abrangidos pelo disposto na alínea anterior não podem ser distribuídos pelos associados.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes.

3- As convocatórias com vista à alteração estatutária deverão ser acompanhadas do texto da proposta de alteração.

4- As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

Artigo 51.º

Para a conveniente execução destes estatutos poderão ser elaborados os regulamentos que se mostrem necessários.

Artigo 52.º

As dúvidas de aplicação dos estatutos e os casos omissos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

Registado em 28 de fevereiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 156 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Filstone - Comércio de Pedras, SA, representada por Luís Miguel da Rosa Goulão Freire.

Vice-presidente - Marmocazi - Indústria de Mármore, L.^{da}, representada por Telmo Franquelim Silvestre da Silva.

Vice-presidente - Pedra Antiqua - Pedras e Complementos Cerâmicos, SA, representada por José Cerejo Monteiro.

Vice-presidente - Sociedade Pedreiras do Marco, SA, representada por José Correia de Moura.

Tesoureiro - Grupo Galvão, SA, representada por Paulo Hortênsio Jorge Diniz.

Vogal - Julipedra, L.^{da}, representada por José Julio Inácio Pedro.

Vogal - Sociedade Pedreiras do Marco, SA, representada por Manuel Luís da Rocha e Sousa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de janeiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - António Manuel da Silva Mendes, UDACA - União das Adegas Cooperativas do Dão.

Vice-presidente - Leopoldo Nunes Neves, Adega Cooperativa do Cadaval.

Vogal - Casimiro José Cunha Alves, VERCOOPE - União das Adegas Cooperativas da Região dos Vinhos Verdes.

Vogal - José Carlos de Sá Meneses, UNIADEGAS - União das Adegas Cooperativas do Douro.

Vogal - Ângelo Miguel Pereira Gomes Machado, Adega Cooperativa de Palmela.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - (Lounge - Agência de Viagens e Turismo, L.^{da}) - Lisboa, representada por Pedro Costa Ferreira.

Vice-presidente - (Gecontur - Gestão e Consultoria em Turismo, SA) - Lisboa, representada por Carlos Benzinho Baptista.

Vice-presidente - (Destination Travel Solutions, L.^{da}) - Faro, representada por Raquel Cristina Couto Oliveira.

Vice-presidente - (World 2 Meet, L.^{da}) - Albufeira, representada por Duarte Manuel Góis Correia.

Diretora Tesoureira - (Travel 2000 - Agência Viagens Unipessoal, L.^{da}) - Barreiro, representada por Vanda Rute Espada Pina Batista.

Diretor - (Wide Travel - Viagens e Turismo, L.^{da}) - Lisboa, representada por Joana Silveira Godinho de Matos.

Diretor - (Viagens Expansão - V. Eventos Corporativos, L.^{da}) - Lisboa, representada por Maria de Fátima Pinto da Silva.

Suplente - (Compasso - Incentivos e Turismo, L.^{da}) - Cascais, representada por Paula Antunes.

Suplente - (Tejus - Viagens, Eventos e Turismo) - Torres Novas, representada por André da Silva Gabriel.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, 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 Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de fevereiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde do trabalho a realizar no dia 5 de junho de 2024.»

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

Integração no Catálogo Nacional de Qualificações do seguinte percurso de curta e média duração:

- **Auxiliar de Saúde (anexo 1).**

Anexo 1:**ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO****Auxiliar de Saúde (200 h)**

Código	Designação da UFCD	Horas
6562	Prevenção e controlo da infeção: princípios básicos a considerar na prestação de cuidados de saúde	50
6574	Cuidados na higiene, conforto e eliminação	50
6571	Técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte	50
6575	Cuidados na alimentação e hidratação	50