

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beringel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 31/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santana e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Torres Vedras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro ..... 27

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos ..... 36

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro ..... 41
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 43
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços ..... 45
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros ..... 47
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas ..... 49

## CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras ..... 51
- Acordo de empresa entre a AF - Águas de Fafe, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras ..... 58
- Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra - AAC e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras ..... 61

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### II – DIREÇÃO:

- Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Eleição ..... 65
- Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN - Eleição ..... 67
- Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI - Eleição ..... 70
- Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Eleição ..... 71

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

- ACE - Associação Comercial de Espinho e outros Concelhos da Região Norte e Centro - Eleição .... 72

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- Amorim Cork Flooring, SA (anteriormente denominada Amorim Revestimentos, SA) - Eleição .... 73

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beringel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins****Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Beringel 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 Beringel, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

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

## Cláusula 2.ª

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 380/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 162, de 24 de agosto de 2016 e entra em vigor no dia seguinte a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.ª

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.ª

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

##### **Direito a férias**

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

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



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

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

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.ª

##### Feriado municipal e Carnaval

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

#### Cláusula 18.ª

##### Período experimental

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

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

#### Cláusula 19.ª

##### Formação profissional

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições Gerais

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de 1<sup>os</sup> socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Direito de formação

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

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

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

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta

qualquer prejuízo para o trabalhador.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Processo eleitoral**

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

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

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

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

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

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

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

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

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

- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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



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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beja, 1 de fevereiro de 2024.

Pela Freguesia de Beringel:

Sr. *Vítor Manuel Ramires Morais Besugo*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Beringel.

Sr.<sup>a</sup> *Carla Sofia Pirrolas Camacho Aguiã*, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia de Beringel.

Sr.<sup>a</sup> *Marta Cristina Candeias Roupinha*, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de Beringel.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Rodrigues*, 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.

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

Depositado em 20 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 31/2024, a fl. 66 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 31/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santana e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito e vigência**

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Santana, 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 seu período de vigência.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 37 (trinta e sete) trabalhadores.

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

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

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

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

3- O presente ACEP substitui o anterior n.º 85/2017, publicado na 2.<sup>a</sup> série do *Diário da República*, n.º 242, de 19 de dezembro de 2017.

#### CAPÍTULO II

##### **Organização do tempo de trabalho**

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Período normal de trabalho**

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

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho

diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

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

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e sábado;
- d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- Compete 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.º 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 comunicado 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 fato em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário rígido

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

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

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado no n.º 1 da Cláusula 3.<sup>a</sup>.

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

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

b) Trabalhador 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 de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de fato com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e autorizadas, e desde que não originem a violação de normas legais imperativas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível consiste naquela 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 sujeito às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup>.

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

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

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

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

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 aplicáveis.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras especiais de verificação.

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

5- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes ficam sujeitos ao regime de isenção de horário nos termos dos respetivos estatutos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

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

#### Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto no n.º 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

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

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

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

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acresce, sucessivamente, desde que o trabalhador tenha tido a última avaliação de desempenho positiva:

- a) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 39 anos de idade;
- b) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 49 anos de idade;
- c) 1 dia útil de férias a partir do ano em que completar 59 anos de idade.

3- Ao período normal de férias constante do n.º 1 acrescem, ainda, 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho referente ao período anterior.

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

5- A falta de avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto na presente cláusula.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Dispensas

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

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

3- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

5- Os trabalhadores têm direito a gozar a terça-feira de Carnaval, sem perda de remuneração.

6- Aos trabalhadores que por força das suas funções não possam ser dispensados nos termos do número anterior deverá ser concedido um dia alternativo.

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores em matéria de higiene e segurança no trabalho dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

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



não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que deve ser afixado nos locais de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

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

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

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à Direção Regional do Trabalho e Ação Inspetiva, 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 escrito.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se atuar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem convocadas.

Santana, 20 de março de 2024.

Pelo Município de Santana:

*Márcio Dinarte da Silva Fernandes*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Santana.

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

*António João Mendonça Monteiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

*Marítza Moreira Abreu Pereira*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 31 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 34/2024, a fl. 66 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Torres Vedras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito de aplicação e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, doravante designado por ACEP ou Acordo, aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego público, que desempenham funções no Município de Torres Vedras, adiante designado por Empregador Público (EP), filiados nos sindicatos subscritores.

2- O ACEP aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores não filiados, sem prejuízo do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artigo 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca 175 (cento e setenta e cinco) trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 58/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 76, de 17 de abril de 2019, entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação, e vigora pelo prazo de dois anos.

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

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

### CAPÍTULO II

#### Períodos de funcionamento e atendimento

##### Cláusula 3.ª

##### Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Torres Vedras inicia-se às 8h e termina às 20h.

##### Cláusula 4.ª

##### Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de

horário de trabalho, previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

### CAPÍTULO III

#### Duração e organização do tempo de trabalho

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### 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 nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A aferição do cumprimento do período normal de trabalho é, em regra, diária, sem prejuízo da modalidade de horário de trabalho flexível.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Intervalo de descanso e descanso semanal

1- 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 dos números 3, 4 e 5 do artigo 124.º da LTFP.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 11.<sup>a</sup>.

3- O EP não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

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

5- 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 respetiva estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As alterações previstas no número 4 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

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

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

##### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Horário rígido

O horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separados por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã: das 9h às 13h;

- b) Período da tarde: das 14h às 17h; ou
- c) Período da manhã: das 8h30 às 12h30;
- d) Período da tarde: das 13h30 às 16h30.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **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, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas.

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 da modalidade de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h e as 20h, com dois períodos de presença obrigatória, das 10h às 12h e das 14h30 às 16h30, sem prejuízo do estabelecimento de outras plataformas fixas;

b) A interrupção obrigatória do trabalho diário é de uma hora, entre as 12h 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 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.

6- No final de 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 crédito de horas, até ao máximo de 7 horas, que é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas, apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transporto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas por mês.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

2- O tempo máximo de trabalho seguido, em tal regime, não poderá ter uma duração superior a cinco horas.

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

4- 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, doença crónica ou oncológica;

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 de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado;

h) Trabalhador em situação de monoparentalidade;

i) Trabalhador cuidador.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Horários específicos

- 1- Podem ser fixados horários específicos, em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:
- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme o preceituado na alínea d) do artigo 4.º da LTFP;
  - b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos do Código do Trabalho, de acordo com o disposto na alínea f) do artigo 4.º da LTFP;
  - c) No interesse do trabalhador, sempre que circunstâncias relevantes o justifiquem;
  - d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.
- 2- A fixação de horário nos termos das alíneas a) a c) do número anterior depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.
- 3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve ser observado o procedimento previsto no n.º 5 da cláusula 7.<sup>a</sup> do presente Acordo.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP, podem gozar de isenção de horário, mediante a celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e, ainda, os trabalhadores integrados na categoria de coordenador técnico, da carreira de assistente técnico.
- 2- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, para os técnicos superiores, e a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados, para os coordenadores técnicos, previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, respetivamente.
- 3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivo.
- 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 das regras específicas de aferição do seu cumprimento, quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde está afeto.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### 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 EP deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Interrupções na prestação do trabalho

São consideradas tempos de trabalho as interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória, autorizadas pelo EP, em casos excecionais e devidamente fundamentados.

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e tran-

sitórios 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 EP.

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.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

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 17.<sup>a</sup>

##### 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- Na admissão em regime de tempo parcial, 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 18.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço, 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- No caso do acordo de teletrabalho ser celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

5- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

6- Cabe ao EP disponibilizar os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação

trabalhador-empregador, salvo acordo que estipule em contrário.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreiras de assistente operacional ou em carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico ou em carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior ou em carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **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 e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Férias fora da época normal**

1- O trabalhador que, na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril, e ou de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido no próprio ano, ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de cinco 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 número 1 só é aplicável 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 cinco dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- Nos casos de acumulação de férias o período complementar de férias só pode ser concedido verificada a condição imposta pelo n.º 1 da presente cláusula.

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 23.<sup>a</sup>

#### **Dispensa 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.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Feriado municipal e tolerâncias de ponto**

Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, a terça-feira de Carnaval e, ainda, outras tolerâncias de ponto que vierem a ser definidas pelo EP.

## CAPÍTULO IV

### **Suplementos remuneratórios**

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Suplemento por isenção de horário de trabalho**

- 1- Nos termos números 1 e 2 da cláusula 12.<sup>a</sup> do presente Acordo, e do artigo 164.º da LTFP, aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, integrados na carreira de técnico superior e designados como responsáveis de área, nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Torres Vedras, pode ser atribuído um suplemento remuneratório.
- 2- O valor do suplemento remuneratório por isenção de horário de trabalho é fixado em 250€ (duzentos e cinquenta euros).
- 3- Os critérios de atribuição do suplemento remuneratório por isenção de horário de trabalho são determinados por despacho do dirigente máximo do serviço ou do vereador com competência delegada.

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

- 1- Os trabalhadores que exerçam funções penosas ou insalubres, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, cujo valor é determinado em função da avaliação do risco que for efetuada por posto de trabalho.
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou outras que venham a ser abrangidas por lei, as funções em causa integram, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, trasladações, cremações, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres de animais, bem como de asfaltamento de rodovias.
- 3- Para efeitos de atribuição do suplemento de penosidade e insalubridade, o EP obriga-se, anualmente, à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas dos sindicatos subscritores, representativas dos trabalhadores.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Constitui dever do EP 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 EP 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 EP 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 28.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

O EP 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 29.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º e nos artigos e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, o EP compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente 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 de comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, e à 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.

4- 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.

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

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

7- As reuniões, que se realizarão nas instalações do EP, em local designado para o efeito, 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.

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- O EP 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- As associações sindicais têm direito a afixar nas instalações do EP, em local e área apropriada, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Divulgação

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

2- O EP deve disponibilizar um exemplar do presente Acordo na Divisão de Recursos Humanos.

Torres Vedras, 5 de março de 2024.

Pelo empregador público:

Câmara Municipal de Torres Vedras:

*Laura Maria Jesus Rodrigues*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

Pelas associações sindicais:

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

*Carlos Manuel Faia Fernandes*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos do artigo 45.º e da alínea e) do número 2 do artigo 48.º dos respetivos estatutos.

*Tiago Costa Martinho*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos do artigo 45.º e da alínea e) do número 2 do artigo 48.º dos respetivos estatutos.

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

*Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles*, na qualidade de membro da direção e mandatário, com poderes para o ato.

*Eduardo Alexandre Pontes Silva*, na qualidade de membro da direção e mandatário, com poderes para o ato.

Depositado em 31 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 33/2024, a fl. 66 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

**Portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos**

Considerando que, atualmente, as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2018, com Declaração de Retificação n.º 23/2018, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 131, de 10 de julho de 2018, e subsequentes alterações, introduzidas pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 251, de 31 de dezembro de 2019, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 236, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 239, de 13 de dezembro, n.º 218/2022, de 1 de setembro, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 169, de 1 de setembro e n.º 191/2023, de 6 de julho, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 130, de 6 de julho;

Considerando que continua a existir a necessidade de proceder à regulamentação das condições mínimas de trabalho para os trabalhadores administrativos a desempenhar funções em setores ou ramos de atividade, para os quais não exista associação de empregadores constituída com a qual as associações sindicais que os representam possam celebrar contratos coletivos;

Considerando que o procedimento para a emissão de portaria de condições de trabalho exige a constituição de uma comissão técnica, composta por membros representantes do ministério responsável pela área laboral e dos ministérios responsáveis pelos setores de atividade onde não existam associações de empregadores e por assessores designados pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores interessados, incumbida de proceder aos estudos preparatórios;

Considerando que se verificam os pressupostos de emissão de portaria de condições de trabalho previstos no número 1 do artigo 517.º do Código do Trabalho, designadamente a ocorrência de circunstâncias sociais e económicas que a justificam, a inexistência de associações de empregadores em setores ou ramos de atividade onde os trabalhadores desempenham funções e a impossibilidade de recurso a portaria de extensão, foi constituída a referida comissão técnica por Despacho n.º 615/2024, do Secretário de Estado do Trabalho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 14, de 19 de janeiro de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2023.

Na elaboração dos estudos preparatórios, foram analisados os contributos preconizados quer pelas associações sindicais e confederações de empregadores que assessoraram a comissão técnica, quer pelos representantes dos ministérios e serviços da área laboral que foram consultados. Por outro lado, foi tida, ainda, em consideração a necessidade de proceder à atualização das retribuições mínimas previstas na portaria, em virtude da atualização da remuneração mínima mensal garantida (RMMG) para o ano de 2024, no valor de 820,00 €, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro.

Na sequência dos trabalhos da comissão técnica foi proposta a atualização das retribuições mínimas mensais e, conseqüentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais, assim como do valor do subsídio de refeição previsto na portaria de condições de trabalho em apreço. De acordo com o estabelecido no «Reforço do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade» os acréscimos das retribuições mínimas devem corresponder a um aumento global mínimo de 5 %. No entanto, a comissão técnica, atendendo à persistência da inflação e ao seu impacto nas despesas dos trabalhadores; que com a atualização do valor da retribuição correspondente ao nível mais baixo da tabela salarial (fazendo corresponder a base da tabela de remunerações mínimas com o valor atual da RMMG) entende que ocorre também a necessidade de fazer repercutir esse aumento nos níveis remuneratórios subsequentes, pelo que, a comissão técnica sugere uma atualização salarial e do subsídio de refeição com um

acréscimo médio de 6,5 % (de 7,9 % a 7,5 % para os 5 níveis com remunerações mais baixas, influenciados pelo aumento da RMMG) e atualização do valor do subsídio de refeição para 6,39 €. A proposta de atualização apresentada pela comissão técnica é sustentada pela informação dos Quadros de Pessoal e por um conjunto de indicadores, a saber: *i*) atualização da RMMG de 760,00 €, em 2023 para 820,00 €, em 2024 (7,9 %); *ii*) variação nominal média intertabelas anualizada no ano de 2023 (6,9 %); *iii*) o valor do Índice de Preços no Consumidor (IPC) entre 1 de janeiro de 2023 e 31 de dezembro de 2023, segundo o Instituto Nacional de Estatística (4,3 %); *iv*) o valor do IPC em janeiro de 2024 (2,3 %); e *v*) as propostas dos parceiros sociais representados na comissão técnica.

Considerando os estudos preparatórios da comissão técnica e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas que justificam a emissão da portaria de condições de trabalho em apreço, a valorização dos salários revela-se de especial importância na promoção de um trabalho mais digno e de um crescimento económico mais consistente;

Considerando que o valor da RMMG em vigor corresponde ao valor base do nível inferior da tabela salarial e que se torna necessário proceder a uma atualização das retribuições mínimas para os níveis subsequentes por forma a garantir uma diferenciação salarial equilibrada;

Considerando ainda a persistência da inflação e as suas consequências no atual contexto económico e social, promove-se a atualização da tabela salarial na mesma proporção da RMMG, o que corresponde a um acréscimo de 7,89 % para todos os níveis da tabela de remunerações mínimas mensais e, consequentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto do presente regulamento no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 7, de 8 de março de 2024, ao qual deduziram oposição a Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), a CIP - Confederação Empresarial de Portugal e a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP).

A CCP e a CIP, argumentado os seus motivos, não acompanham o acréscimo de 7,89 % para todos os níveis da tabela de remunerações mínimas mensais e, consequentemente, do valor das diuturnidades indexado ao nível VII da tabela de retribuições mínimas mensais. Em suma, entre outros argumentos, a CCP considera que tendo em conta a desaceleração da inflação, do preço dos combustíveis e das taxas de juro, aliada ao contexto de incerteza sobre a evolução da economia mundial e instabilidade associada à guerra, a atualização salarial das categorias profissionais não abrangidas pela RMMG deve ser de 5 %, conforme previsto no «Reforço do Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade». A CIP, entre outros argumentos, refere que no seu entender a atualização de 7,89 % para todos os níveis da tabela de remunerações mínimas mensais e, consequentemente do valor das diuturnidades, terá maior repercussão no terceiro setor, nomeadamente nas organizações não governamentais e sem fins lucrativos, as quais, pela sua própria natureza, dificilmente poderão suportar os encargos do aumento salarial projetado. Considera ainda que face à atual conjuntura económica, à forte concorrência dos mercados, à tendência para a desaceleração da economia e à queda da produção industrial e ao aumento da taxa de desemprego, o acréscimo de 7,89 % se revela contraproducente. Neste sentido, entende que a atualização salarial se deve ater ao aumento da RMMG determinado para o ano de 2024, conferindo-se a liberdade às entidades empregadoras abrangidas pela portaria de fixarem aumentos dentro do respetivo circunstancialismo económico e social. Por sua vez, a CAP expende que a produção de efeitos da portaria de condições de trabalho deve ser reportada somente ao dia 1 do mês anterior ao da sua publicação, uma vez que o pagamento de vários meses de retroativos coloca dificuldades de tesouraria às entidades empregadoras abrangidas pela portaria.

A atualização das retribuições mínimas previstas ocorre na sequência da atualização da RMMG, no valor de 820,00 €, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 107/2023, de 17 de novembro, aplicável a partir de 1 de janeiro de 2024. Com efeito, com a atualização da referida RMMG as remunerações do nível VII ao nível XI previstas na referida tabela passaram a ser inferiores àquela, facto que justifica a necessidade de conformação legal com o previsto no número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho que garante aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, conforme sucedeu. Assim, a atualização mínima do nível de remuneração mais baixa para 820,00 €, em conformidade com o referido decreto-lei, implica um aumento de 7,89 %. Quanto às atualizações das remunerações correspondentes aos demais níveis previstos na referida tabela justifica-se por arrastamento, evitando-se que as remunerações das categorias de níveis superiores fiquem aquém das remunerações das categorias de níveis inferiores, o que a acontecer constituiria um efeito perverso na vida e nas condições de trabalho daqueles trabalhadores. Assim, com o presente aumento consegue-se, simultaneamente, consolidar uma atualização moderada dos salários mínimos e garantir uma harmonização do valor da RMMG entre os níveis salariais inferiores e superiores previstos na tabela de retribuições mínimas mensais, ao mesmo tempo que se minimizam os impactos da situação

económica associada ao contexto internacional que atravessamos, designadamente em virtude do conflito militar na Ucrânia, acomodando com maior previsibilidade o efeito decorrente da RMMG para 2025. Portanto, verificando-se os requisitos previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho e considerando que a atualização da referida portaria tem o efeito de melhorar as condições mínimas de trabalho de um conjunto significativo de trabalhadores - segundo o Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022 estavam abrangidos por este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) 104 250 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo - e de promover a aproximação das condições de concorrência entre empresas, procede-se à emissão de portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica, com vista à atualização das condições mínimas de trabalho vigentes.

A presente portaria apenas é aplicável no território do Continente, uma vez que nas Regiões Autónomas a emissão de portaria de condições de trabalho compete aos respetivos Governos Regionais.

Assim, manda o Governo, pelo Ministro da Administração Interna, pela Ministra da Justiça, pelo Ministro das Finanças, pela Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares, pelo Ministro da Economia e do Mar, pelo Ministro da Cultura, pela Ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, pelo Ministro da Saúde, pelo Ministro do Ambiente e da Ação Climática, pela Ministra da Agricultura e da Alimentação e pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022 ao abrigo do disposto nos artigos 517.º e 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

#### Artigo 1.º

##### Objeto

A presente portaria procede à sexta alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

#### Artigo 2.º

##### Alteração das retribuições mínimas

O anexo II previsto no número 1 do artigo 9.º da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, respetivamente alterado pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, n.º 218/2022, de 1 de setembro e n.º 191/2023, de 6 de julho, relativo à tabela de retribuições mínimas mensais, passa a ter a redação constante do anexo da presente portaria.

#### Artigo 3.º

##### Entrada em vigor e eficácia

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As retribuições mínimas produzem efeitos a partir 1 de março de 2024.

#### ANEXO

### (Altera o anexo II da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho)

#### Retribuições mínimas Tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
I	Diretor de serviços	1 297,00 €
	Secretário-geral	
II	Analista de informática	1 258,00 €
	Chefe de serviços	
	Contabilista certificado	
	Inspetor administrativo	

III	Programador de informática	1 177,00 €
	Tesoureiro	
	Técnico de apoio jurídico III	
	Técnico de computador III	
	Técnico de contabilidade III	
	Técnico de estatística III	
	Técnico de recursos humanos III	
IV	Técnico de apoio jurídico II	1 084,00 €
	Técnico de computador II	
	Técnico de contabilidade II	
	Técnico de estatística II	
	Técnico de recursos humanos II	
V	Chefe de secção	1 003,00 €
	Técnico de apoio jurídico I	
	Técnico de computador I	
	Técnico de contabilidade I	
	Técnico de estatística I	
	Técnico de recursos humanos I	
	Vigilante de 1. <sup>a</sup>	
VI	Analista de funções	944,00 €
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Documentalista	
	Planeador de informática de 1. <sup>a</sup>	
	Técnico administrativo	
	Técnico de secretariado	
	Tradutor	
	Vigilante de 2. <sup>a</sup>	
VII	Assistente administrativo de 1. <sup>a</sup>	851,00 €
	Caixa	
	Operador de computador de 1. <sup>a</sup>	
	Operador de máquinas auxiliares de 1. <sup>a</sup>	
	Planeador de informática de 2. <sup>a</sup>	

VIII	Assistente administrativo de 2. <sup>a</sup>	840,00 €
	Assistente de consultório de 1. <sup>a</sup>	
	Cobrador de 1. <sup>a</sup>	
	Controlador de informática de 1. <sup>a</sup>	
	Operador de computador de 2. <sup>a</sup>	
	Operador de máquinas auxiliares de 2. <sup>a</sup>	
	Rececionista de 1. <sup>a</sup>	
IX	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup>	834,00 €
	Assistente de consultório de 2. <sup>a</sup>	
	Cobrador de 2. <sup>a</sup>	
	Chefe de trabalhadores auxiliares	
	Controlador de informática de 2. <sup>a</sup>	
	Operador de tratamento de texto de 1. <sup>a</sup>	
	Rececionista de 2. <sup>a</sup>	
	Telefonista de 1. <sup>a</sup>	
X	Assistente administrativo de 3. <sup>a</sup> (até um ano)	828,00 €
	Contínuo de 1. <sup>a</sup>	
	Operador de tratamento de texto de 2. <sup>a</sup>	
	Porteiro de 1. <sup>a</sup>	
	Rececionista de 2. <sup>a</sup> (até 4 meses)	
	Telefonista de 2. <sup>a</sup>	
XI	Contínuo de 2. <sup>a</sup>	820,00 €
	Porteiro de 2. <sup>a</sup>	
	Trabalhador de limpeza	

Lisboa, 24 de março de 2024 - O Ministro da Administração Interna, *José Luís Carneiro*.

Lisboa, 26 de março de 2024 - A Ministra da Justiça, *Catarina Sarmento e Castro*. O Ministro das Finanças, *Fernando Medina*. A Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares, *Ana Catarina Mendes*. O Ministro da Economia e do Mar, *António Costa Silva*. O Ministro da Cultura, *Pedro Adão e Silva*. A Ministra da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior, *Elvira Fortunato*. O Ministro da Saúde, *Manuel Pizarro*. O Ministro do Ambiente e da Ação Climática, *Duarte Cordeiro*. A Ministra da Agricultura e da Alimentação, *Maria do Céu Antunes*. O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro**

O contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente, construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos, comércio, reparação e serviços afins, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, em Portugal continental, às empresas não filiadas nas associações outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, assim como aos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas, mas não filiados nas organizações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitado a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Todavia, não foi possível realizar o referido estudo sobre todos os indicadores porque os dados económicos decorrentes dos diversos níveis e categorias profissionais previstos na convenção revista não permitirem estabelecer comparação entre os respetivos níveis e categorias profissionais previstos no presente contrato coletivo, uma vez que a estrutura das respetivas tabelas salariais são diferentes. No entanto, de acordo com os elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 36 763 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 28 129 são homens e 8634 são mulheres.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 5, de 4 de março de 2024, ao qual deduziram oposição a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e a FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados. Em síntese, a FEPACES alega para o efeito a existência de regulamentação coletiva própria para o mesmo setor, celebrado com as mesmas associações de empregadores, assim como o direito de liberdade sindical dos trabalhadores por esta representados e de autonomia das associações sindicais à negociação e celebração de convenção coletiva. A FIEQUIMETAL alega que lhe compete defender e promover os direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos que representa.

Considerando que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Considerando que o âmbito de aplicação previsto no número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às

federações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por aquelas representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente, a identidade ou semelhança económica e social das situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção e estender, assim como o número de TCO potencialmente abrangidos e ainda que a convenção revista foi estendida ao setor em 2011, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

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

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

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ACAP - Associação Automóvel de Portugal e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, são estendidas no território de Portugal continental:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam às atividades de indústria, comércio e reparação automóvel, nomeadamente, construção de veículos automóveis, máquinas agrícolas, máquinas industriais, pneus, peças e acessórios, reboques, motociclos, comércio, reparação e serviços afins e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e pela FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de fevereiro de 2024.

1 de abril de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

As alterações do contrato coletivo do Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2023, abrangem, no distrito de Leiria, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços do distrito de Leiria nela previstas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

O CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica, com exceção do concelho de Alvaiázere, e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3503 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56,2 % são mulheres e 43,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1179 TCO (33,7 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 2324 TCO (66,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,5 % são homens e 65,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de de 5,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva revista não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em

estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas portarias de extensão, e que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 5 de março de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2023, são estendidas, no distrito de Leiria:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades de comércio grossista, retalhista e prestação de serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

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

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

*a)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

*b)* Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

*c)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

*d)* Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

1 de abril de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços**

O contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2024, abrange, no distrito de Bragança, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes que se dediquem às atividades de comércio ou de prestação de serviços, compreendidas, designadamente, pelos CAE: 45401- Comércio por grosso e a retalho de motociclos, de suas peças e acessórios; 46 - Comércio por grosso (inclui agentes), excepto de veículos automóveis e motociclos; 47- Comércio a retalho, excepto de veículos automóveis e motociclos; 9602 - Atividades de salões de cabeleireiro e institutos de beleza; e 9603 - Atividades funerárias e conexas.

A FEPCES requereu a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todas as relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 817 trabalhadores a tempo completo por conta de outrem (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 53,1 % mulheres e 46,9 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 115 TCO (14,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 702 TCO (85,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,4 % são mulheres e 45,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

Considerando que as retribuições previstas para algumas categorias (anexo II da convenção) são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor para 2024, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 5, de 4 de março de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2024, são estendidas no distrito de Bragança:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem às atividades de comércio ou de prestação de serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais;

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

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2024.

1 de abril de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2023, abrangem, no distrito de Setúbal, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem às atividades de comércio e de prestação de serviços nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3815 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 64,6 % são mulheres e 35,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 753 TCO (19,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3062 TCO (80,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 21,9 % são homens e 78,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

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

Considerando que as relações de trabalho tituladas por empregadores com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, estão abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de ex-

tensão e que a referida qualificação é adequada, mantém-se, à semelhança da anterior extensão, os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 5 de março de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2023, são estendidas no distrito de Setúbal:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas de comércio e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

*a)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

*b)* Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

*c)* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

*d)* Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

1 de abril de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.



## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas**

O contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023, abrange as relações de trabalho entre os empregadores proprietários e editores de quaisquer publicações, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, editadas no Continente e, ou, nas Regiões Autónomas, e trabalhadores jornalistas ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no território nacional a todas as relações de trabalho entre empresas proprietárias de publicações diárias e não diárias e as editadas em suporte digital, e trabalhadores jornalistas ao seu serviço, não abrangidos por regulamentação coletiva negocial.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho antecedente, direta e indiretamente, 1275 trabalhadores a tempo completo por conta de outrem (TCO), dos quais 656 (51,4 %) são homens e 619 (48,6 %) são mulheres. Não foi possível realizar a avaliação dos indicadores económicos previstos no número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, porque a convenção altera a estrutura das categorias profissionais abrangidas, inviabilizando o seu estudo comparativo com as categorias profissionais previstas na convenção antecedente. No entanto, atendendo ao número de trabalhadores abrangidos e que a convenção revista foi estendida em 2011 justifica-se a emissão de portaria de extensão do novo contrato coletivo com vista a promover a atualização e uniformização das condições de trabalho no setor.

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

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, que é posterior à data do depósito da

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 5, de 4 de março de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a APIMPrensa - Associação Portuguesa de Imprensa e o Sindicato dos Jornalistas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores proprietários e editores de quaisquer publicações editadas no Continente, incluindo as eletrónicas ou digitais, independentemente da sua periodicidade, não filiados na associação de empregadores outorgante, e trabalhadores jornalistas ao seu serviço;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores jornalistas ao seu serviço não filiados no sindicato outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

1 de abril de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras**

Acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros constituída pelos sindicatos da FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seus sindicatos filiados, SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte, SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro, SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul, SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira, STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte, STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, STAAE Sul e Regiões Autónomas, Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas, pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, pelo SINDEP - Sindicato Nacional Democrático dos Professores, pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, pelo SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, e pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, alterado pelo acordo de revisão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023.

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito de aplicação**

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

(...)

## I

*(Eliminação da tabela B6.)*

É eliminada a tabela B6, uma vez que se trata de um enquadramento de docentes, com expressão residual nos quadros de recursos humanos das instituições.

## Norma transitória

### ANEXO V

#### Nota 10

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B6 do anexo V do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

- a) Os docentes que estavam classificados na tabela B6, mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que venha a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;
- b) Os docentes classificados na tabela B6 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira, é-lhes garantida a progressão na mesma, até atingirem este nível.

#### 1

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

(...)

6- (*Novo.*)

Os trabalhadores em trabalho por turnos, se for em regime de jornada contínua, têm um intervalo para refeições de 30 minutos, considerado como tempo de trabalho, de forma que se mantenham disponíveis para exercer a sua atividade normal em caso de necessidade.

7- (*Novo.*)

Quando a forma de organização do trabalho contemple o exercício pelos trabalhadores em regime de turnos da função de encarregado de turno, é devida a gratificação de 3,00 euros/dia.

#### 2

##### Cláusula 52.<sup>a</sup>

2- c) (*Eliminar.*)

#### II

##### Cláusula 68.<sup>a</sup>

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de seis diuturnidades.

(...)

#### III

##### Cláusula 70.<sup>a</sup>

1- (...)

2- Subsídio de refeição - Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições atribuem ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 4,00 €, por cada dia completo de trabalho.

(...)

7- Os trabalhadores que trabalhem nos turnos da tarde e noite em entidades que não disponham de funcionamento de cozinha neste período, é-lhes pago o subsídio de alimentação no valor definido no número dois do presente artigo.

## IV

**Carreira de trabalhador auxiliar (serviços gerais)**

## ANEXO IV

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração**

- Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com 11 anos de bom e efetivo serviço com enquadramento no nível XVI.

## V

**Motoristas de pesados**

## ANEXO IV

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração -  
Categoria de motorista de pesados**

- Motorista de pesados de 2.<sup>a</sup>, nível XII;
- Motorista de pesados de 1.<sup>a</sup>, nível XI.

## VI

**Novas tabelas de remunerações mínimas****Tabela A**

Nível	Remuneração mínima (janeiro de 2024)
1	1 337,00 €
2	1 249,00 €
3	1 179,00 €
4	1 126,00 €
5	1 100,00 €
6	995,00 €
7	945,00 €
8	917,00 €
9	888,00 €
10	882,00 €
11	872,00 €
12	862,00 €
13	852,00 €
14	842,00 €

15	832,00 €
16	828,00 €
17	824,00 €
18	820,00 €

### Tabela B

Tabela B1 - Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2024)
I	26 ou mais	3 130,00 €
II	de 23 a 25	2 470,00 €
III	de 20 a 22	2 115,00 €
IV	de 16 a 19	1 999,00 €
V	de 13 a 15	1 939,00 €
VI	de 9 a 12	1 788,00 €
VII	de 4 a 8	1 545,00 €
VIII	de 0 a 3	1 100,00 €

Tabela B2 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2024)
I	26 ou mais	2 579,00 €
II	de 23 a 25	2 380,00 €
III	de 20 a 22	1 999,00 €
IV	de 16 a 19	1 933,00 €
V	de 13 a 15	1 788,00 €
VI	de 9 a 12	1 545,00 €
VII	de 4 a 8	1 430,00 €
VIII	de 0 a 3	1 100,00 €

Tabela B4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2024)
I	26 ou mais	2 638,00 €
II	de 23 a 25	2 003,00 €
III	de 20 a 22	1 883,00 €
IV	de 16 a 19	1 721,00 €
V	de 13 a 15	1 550,00 €
VI	de 9 a 12	1 471,00 €
VII	de 4 a 8	1 211,00 €
VIII	de 0 a 3	1 100,00 €

Tabela B5 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação

Níveis	Anos de serviço	Remuneração mínima (janeiro de 2024)
I	26 ou mais	2 595,00 €
II	de 23 a 25	1 968,00 €
III	de 20 a 22	1 844,00 €
IV	de 16 a 19	1 682,00 €
V	de 13 a 15	1 520,00 €
VI	de 9 a 12	1 411,00 €
VII	de 4 a 8	1 140,00 €
VIII	de 0 a 3	1 009,00 €

As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes no presente acordo, produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

## VII

**Amas em creche familiar**

## CAPÍTULO XIII

**Disposições transitórias e finais**Cláusula 99.<sup>a</sup>**Cláusula excecional e transitória**

1- A partir da entrada em vigor do CCT, o vínculo laboral das amas em contexto de creche familiar passa a ser o contrato de trabalho, sujeito à legislação laboral aplicável e ao regime constante do CCT, com as necessárias especificidades.

2- Aos contratos de trabalho dos trabalhadores referidos no número anterior poderá ser aplicado excecional-

mente e a título transitório até 31 de agosto de 2025, o regime previsto no artigo 218.º, número 1, *c*) e número 2 do Código do Trabalho, salvaguardando os direitos dos trabalhadores, previstos nos artigos 214.º, número 1 e 219.º, número 3, ambos do Código do Trabalho, conferindo o direito à retribuição especial prevista na cláusula 61.<sup>a</sup>

3- A isenção de horário de trabalho a que se refere o número anterior será praticada na modalidade de isenção completa, nos termos e para os efeitos do artigo 219.º, número 1, *a*) do Código do Trabalho, carecendo da concordância de ambas as partes do contrato de trabalho a modificação ou resolução do acordo escrito de isenção completa.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o horário de trabalho das amas de creche familiar não pode ultrapassar o limite-regra previsto no número 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 115/2015, de 22 de junho, na sua redação atual.

5- Até à data referida, de 31 de agosto de 2025, será revisto o estatuto retributivo das amas, designadamente pela eventual consideração dos custos de contexto com a atividade exercida no seu domicílio, na medida em que a estrutura de custos reais com a resposta social seja tida em consideração nos acordos de cooperação com a Segurança Social.

## B

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Amas* - Acolher, na sua residência, até 4 crianças até aos três anos de idade, ou até atingirem a idade de ingresso no estabelecimento de educação pré-escolar, por tempo correspondente ao período de trabalho ou impedimento da família e cuja admissão e encaminhamento para o acolhimento pela ama é feito pela instituição.

Articular o acolhimento com a família da criança, visando facilitar a conciliação da vida familiar e profissional da mesma e assegurar às crianças um ambiente seguro e familiar, as condições adequadas ao seu desenvolvimento integral, num ambiente de segurança física e afetiva, bem como os cuidados adequados às suas necessidades e bem-estar físico, emocional e social.

Cabem-lhe ainda as funções correspondentes aos deveres constantes de legislação específica sobre a profissão de ama, designadamente as de assegurar uma alimentação saudável e equilibrada das crianças, garantindo as condições de higiene e segurança alimentar na preparação dos alimentos, no caso de, por acordo escrito, caber à ama a respetiva confecção, ou ministrando às crianças as refeições entregues pela instituição, em caso contrário.

## C

### ANEXO II

#### Condições específicas

*Amas* - Constitui requisito e condição para o exercício da atividade de ama a titularidade de autorização de exercício, concedida pela autoridade competente, carecendo ainda a ama de preencher e manter os requisitos estabelecidos em legislação específica, como condição de manutenção do contrato de trabalho, que será suspenso u caducará em caso de suspensão ou cancelamento da autorização referida.



**D**

## ANEXO IV

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais por níveis de remuneração**

Nível XVIII

Ama.

Porto, 23 de fevereiro de 2024.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

*Alfredo Cardoso da Conceição.**Maria José Miranda Meneses.**Henrique Manuel de Queiroz Pereira Rodrigues.*

(Mandatários com poderes para o ato.)

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*José Manuel Ricardo Nunes Coelho*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

*Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*António José Silva Santos*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro*, mandatária com poderes para o ato.

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

*Manuel da Silva Braga*, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 1 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 93/2024, 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 AF - Águas de Fafe, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras**

## Cláusula única

**Revisão do acordo de empresa**

1- A AF - Águas de Fafe, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante conjuntamente designadas como «partes»), acordam na primeira revisão do acordo de empresa entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

2- Em resultado do disposto no número anterior, são alteradas as cláusulas 38.<sup>a</sup>, 67.<sup>a</sup> e 68.<sup>a</sup> e o anexo I, que passam a ter a redação indicada abaixo.

3- Nos termos do artigo 478.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as alterações introduzidas às cláusulas 38.<sup>a</sup>, 67.<sup>a</sup> e 68.<sup>a</sup> e o anexo I têm efeitos a 1 de janeiro de 2024.

4- Nos termos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, um número aproximado de 35 trabalhadores.

5- Para efeitos do disposto nos artigos 494.º, número 2, e 519.º, número 3, do Código do Trabalho, as partes expressamente consignam que o presente acordo de revisão do AE corresponde à primeira revisão do acordo de empresa, motivo pelo qual não se procedeu à elaboração de texto consolidado.

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (doravante de AE) abrange, por um lado, a AF - Águas de Fafe, EM, (doravante designada de Águas de Fafe) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, um número aproximado de 35 trabalhadores.

3- A AF - Águas de Fafe, EM, que tem o CAE 36002, é uma empresa local que tem como objeto social, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação e distribuição de água, na área do município de Fafe.

4- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades, ao serviço da AF - Águas de Fafe, EM, em qualquer regime de mobilidade;

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado para 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, quando adotada no interesse do serviço, a redução de meia hora de trabalho ao período normal diário de trabalho, considerando como tal oito horas/dia.

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

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

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, o trabalhador tem direito a um subsídio de 7,00 € (sete euros) brutos por dia de semana em que esteja de prevenção e de 30,00 € (trinta euros) brutos por dia descanso semanal ou feriado em que esteja de prevenção.

2- O trabalhador que seja escalado para estar de prevenção acrescido da disponibilidade de atendimento telefónico tem direito, para além da remuneração prevista no número anterior, a um subsídio de 6,00 € (seis euros) brutos por dia de semana em que esteja em disponibilidade, e de 7,00 € (sete euros) brutos por dia descanso semanal ou feriado.

3- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado «abono para falhas» os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda, nas áreas de tesourarias ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsáveis.

2- O direito a «abono para falhas» pode ser reconhecido a mais de um trabalhador por cada órgão ou serviço, quando a atividade de manuseamento ou guarda referida no número 1 abranja diferentes postos de trabalho.

3- As carreiras e ou categorias, bem como os trabalhadores que têm direito a «abono para falhas», são determinados por decisão do conselho de administração, mediante informação justificativa do superior hierárquico.

4- O valor pecuniário fixado para «abono para falhas» é no máximo 10 % da remuneração base mensal para os trabalhadores com atendimento ao público e 5 % da remuneração base mensal para os restantes trabalhadores.

Junta: 1 anexo I.

Fafe, 8 de março de 2024.

Pela AF - Águas de Fafe, EM:

*Ana Preciosa Mendes Novais Teixeira*, vice-presidente do conselho de administração.

*Jorge Adélio Martins Pereira da Costa*, vogal da administração.

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

*Fernando Gonçalves Fraga*, secretário nacional, na qualidade de mandatário.

*Manuel da Silva Braga*, secretário nacional, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

## Tabela profissional e retribuição base

Grupo Profissional	Categoria	1º Escalão	2º Escalão	3º Escalão	4º Escalão	5º Escalão	6º Escalão	7º Escalão	8º Escalão	9º Escalão
Direção	Diretor Técnico e Operacional	1575	1775	1975	2175	2350	2525	2675	2825	2975
	Diretor Comercial									
	Diretor Administrativo e Financeiro									
	Diretor Engenharia e Obras									
Quadros de supervisão e coordenação	Encarregado geral	1375	1575	1775	1950	2125	2300	2450	2600	2750
	Coordenador de Qualidade									
	Coordenador de Cobranças									
	Coordenador de leituras	1115	1155	1195	1235	1275	1315	1355	1395	1435
	Coordenador Logística									
	Coordenador de Perdas									
Quadro Técnico Administrativo	Coordenador de Fiscalização									
	Assistente Administrativo	865	895	925	955	985	1015	1045	1075	1105
	Leitor/distribuidor									
Quadro técnico operativo	Operador de Rede	835	865	895	925	955	985	1015	1045	1075
	Auxiliar Operador de rede									
	Fiscal									
Quadro Técnico Profissional	Técnico de Aprovisionamento									
	Técnico de Assistência às redes	915	955	995	1035	1075	1115	1155	1195	1235
	Técnico de desenho e cadastro									
	Técnico de qualidade									

Depositado a 1 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 91/2024, 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 Associação Académica de Coimbra - AAC e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras**

O acordo de empresa celebrado entre a Associação Académica de Coimbra - AAC e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2023, é revisto da seguinte forma:

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra - AAC e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra - AAC e 19 trabalhadores.

4- Este AE é aplicado no distrito de Coimbra, aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagem e turismo, iniciativas culturais e acção social, desenvolvidas pela AAC- (CAE-Rev 94993).

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

(...)

1- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistos anualmente.

(...)

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho**

(...)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 43,00 €.

(...)

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

(...)

1- Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de 40,00 €, até ao limite de cinco diuturnidades.

(...)

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Manutenção de regalias adquiridas**

(...)

2-

*i)* Dispor de tolerância de ponto no dia 24 e 31 de dezembro e na Terça-Feira de Carnaval

*j)* As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário. Caso o dia de aniversário coincida com dia de descanso do trabalhador, o gozo deste dia passa para o dia útil seguinte.

Cláusula 43.<sup>a</sup>-A**Apoio psicológico**

A Associação Académica de Coimbra - AAC garante aos trabalhadores quando necessário e o trabalhador entenda que necessita de apoio psicológico, consultas pagas pela entidade empregadora na clínica protocolada, ao momento.

(...)

**Tabela de remunerações mínimas**

(1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024)

Nível	Categoria	Remuneração
I	Contabilista; Chefe de departamento; Tesoureiro.	1 290,00 €
II	Chefe de serviços; Secretário de direção 1. <sup>a</sup>	1 145,00 €
III	Chefe de secção; Encarregado de bar; Encarregado de balcão (Hot.); Secretário de direção 2. <sup>a</sup> ; Encarregado (Com.); Encarregado (Hot.).	1 095,00 €
IV	Secretário de direção 3. <sup>a</sup> ; Técnico de contabilidade/técnico de tesouraria.	1 062,00 €
V	Primeiro-escriturário; Técnico de turismo de 1. <sup>a</sup> ; Operador de computador de 1. <sup>a</sup> ; Auxiliar de contabilidade de 1. <sup>a</sup> ; Operador de edifício.	971,00 €

VI	Segundo-escriturário; Operador de computador de 2. <sup>a</sup> ; Auxiliar de contabilidade de 2. <sup>a</sup> ; Primeiro empregado de mesa/balcão (Hot.); Primeiro empregado balcão (Com.); Primeiro cozinheiro; Rececionista de 1. <sup>a</sup> ; Técnico de turismo de 2. <sup>a</sup> ; Empregado de bar de 1. <sup>a</sup> ; Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	930,00 €
VII	Terceiro-escriturário; Técnico de turismo de 3. <sup>a</sup> ; Operador de computador de 3. <sup>a</sup> ; Auxiliar de contabilidade de 3. <sup>a</sup> ; Segundo empregado de mesa/balcão (Hot.); Segundo empregado balcão (Com.); Segundo cozinheiro; Rececionista de 2. <sup>a</sup> ; Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup> ; Empregado de bar de 2. <sup>a</sup>	920,00 €
VIII	Assistente de turismo; Vigilante de 1. <sup>a</sup> ; Porteiro/contínuo de 1. <sup>a</sup> ; Empregado de mesa/balcão (Hot.); Terceiro empregado de balcão (Com.); Terceiro cozinheiro; Ajudante de cozinha/copeiro de 1. <sup>a</sup> ; Guarda de 1. <sup>a</sup> ; Técnico desportivo.	915,00 €
IX	Vigilante de 2. <sup>a</sup> ; Porteiro/contínuo de 2. <sup>a</sup> ; Aspirante de turismo; Empregado de limpeza; Fotocopista; Ajudante de cozinha/copeiro de 2. <sup>a</sup> ; Guarda de 2. <sup>a</sup>	910,00 €
X	Praticante de turismo; Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos.	910,00 €

Coimbra, 11 de dezembro de 2023.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal:

*Maria João da Silva Pimenta*, na qualidade de mandatária.

*Cláudia Susana Lima Pereira*, na qualidade de mandatária.

*Sónia Marlene Rebelo Teles*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

*Maria João da Silva Pimenta*, na qualidade de mandatária.

*Cláudia Susana Lima Pereira*, na qualidade de mandatária.

*Sónia Marlene Rebelo Teles*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Académica de Coimbra - AAC:

*João Pedro Carvalho Carneiro*, na qualidade de presidente da AAC.

*Rodrigo André Sousa Marques*, na qualidade de administrador.

*João Miguel Almeida Santana*, na qualidade de tesoureiro da AAC.

Depositado a 1 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 92/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

#### Direção nacional

##### 1- Comissão executiva:

Cargo	Nome	Posto
Secretária-geral	Rosa Teixeira Ribeiro	Embaixada Berna
Secretário-geral adjunto	Alexandre Lopes Vieira	Embaixada Berna
Secretária-geral adjunta	Maria Helena Martins	Consulado-geral São Paulo
Tesoureiro	Luís Filipe Ferreira	Embaixada Argel
Tesoureira adjunta	Olga Nunes Pisco	Consulado-geral Paris
Secretário	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris
Secretária	Miquelina Gonçalves	Consulado-geral Londres

##### 2- Coordenadores das direções regionais:

Área geográfica	Nome	Posto
Europa 3	Rita Lourenço Marazzi - Presidente	Embaixada Roma
África 1	Catarina Isabel Correia	Embaixada Tunes
África 2	Dora Monte Costa	Consulado-geral Maputo
América 1	Paula Braga Themido	Consulado-geral Newark
América 2	Carina Magalí Velo	Embaixada Buenos Aires

Ásia/Oceânia	Bindiya Bedi Charan	Embaixada Nova Deli
Europa 1	Ana Maria Fonseca	Embaixada Moscovo
Europa 2	Pedro Miguel Morais	Consulado-geral Paris/Tours

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## II - DIREÇÃO

**Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN -  
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho.

Adelino Silva Nunes Pereira.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo.

Afonso Manuel Graçoeiro Gonçalves.

Albino Nunes Pereira.

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles.

Alcino Manuel Sousa Santos.

Alexandra Isabela Conceição Costa.

Alexandre Miguel Antunes Plácido.

Alírio Manuel Silva Martins.

Ana Cristina Lavandeira Simões.

Ana Isabel Lopes Pires.

Ana Maria Chelo de Amaral.

Anabela Batista Cortez Sotaia.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira.

Andréa Isabel Araújo Doroteia.

António Alberto Pontes Gouveia.

António Manuel Antunes Marçal.

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa.

Augusto Manuel Alves Silva.

Carina Sofia Filipe Caetano.

Carla Isabel Braga Silveira Pinheiro.

Carlos Manuel da Costa e Cruz.

Carlos Manuel Fontes.

Catarina Alexandra Matos Marques.

Cátia Alexandra Ferreira Martins.

Célia Cristina Oliveira Lopes.

Célia Maria Seixas Alves Matos.

Cristina Alexandra Marques Nogueira.

Cristina Maria Saavedra Torres.

Daniel João Lima Reveles.

David Flávio Carvalho da Cunha Ferreira Leite.

Dina Teresa Veloso Luz Serrenho.

Dinis Campos Costa Lourenço.

Diogo Miguel Correia Moura.  
Eduardo Jaime dos Santos Florindo.  
Elisabete Sousa Gonçalves.  
Elísio Alexandre Caneira Mendes.  
Esmeralda da Costa Marques.  
Fernando Henrique Pedro Rodrigues.  
Fernando José Machado Gomes.  
Fernando Manuel Fernandes Ambrioso.  
Filipa Alexandre Marques da Costa.  
Filipe Manuel Marques Pereira.  
Filipe Manuel Santos Dias Marques.  
Francisco Manuel Soares Cordeiro.  
Francisco Manuel da Cunha Gonçalves.  
Gonçalo Magalhães Paixão.  
Hélder Alexandre Gil Guerreiro.  
Hélder António Simões Borges.  
Helena Isabel Duarte Neves.  
Hugo Sá da Bandeira Wever.  
Inês de Freitas Branco.  
Irina Duque Felício.  
Isabel Cristina Lopes Tavares.  
Isabel Maria Lopes Barbosa.  
Joana Isabel Pinto Jesus.  
Joana Isabel Teixeira Afonso Rodrigues.  
João Carlos Quintino Samina Coelho.  
João Manuel Lima Louceiro.  
João Paulo Rebelo da Silva.  
João Pedro de Andrade Pinho da Silva.  
João Pedro Isidro Barreiros.  
Joaquim António Morais Ribeiro.  
Joaquim da Silva Costa.  
Joaquim Daniel Pereira Rodrigues.  
Joaquim Filipe Alves Machado.  
Joaquim Manuel da Silva Brito Mesquita.  
Jorge Osvaldo Dias Santos Gonçalves.  
José Augusto Ribeiro Moura.  
José Carlos Correia Martins.  
José Feliciano Correia da Costa.  
José Joaquim de Miranda Correia.  
José Pedro Branquinho Branco.  
Juan Carvalho Ascensão.  
Júlia Maria Bogas Marques Coelho.  
Júlia Maria Lourenço Ladeiro.  
Justino de Jesus Pereira.  
Ludovina Maria Gomes de Sousa.  
Luís Alberto Pinho Dupont.  
Luís Alexandre Madeira dos Santos.  
Luís Manuel Barreto Leitão.  
Luís Miguel Guimarães Trindade.  
Luísa da Paixão Amaral Mota de Gouveia.  
Luísa Maria Moura Rodrigues da Silva.  
Manuel António da Silva Leal.  
Manuel Diogo Bravo.  
Manuel Nobre Rodrigues Rosa.  
Marcelina Andreia Teixeira da Silva Santos.  
Maria da Fé Batista Carvalho.

Maria de Fátima Marques Messias.  
Maria de Guadalupe Miranda Simões.  
Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro.  
Maria Fernanda Alves dos Santos Moreira Félix.  
Maria Filomena Rodrigues Fernandes Correia.  
Maria Francisca de Castro Ribeiro Pereira da Silva.  
Maria Helena Graça Freitas Martins.  
Maria José Correia Monteiro.  
Maria Luísa Pereira Cordeiro.  
Mariana Conceição Santos Rocha.  
Mário André Camacho Oliveira e Castro.  
Mário Filipe Ilhéu Condessa.  
Mário Jorge Jesus de Matos.  
Marlene Fernanda Moreira Santos Correia.  
Miguel Ângelo Borges Pinto.  
Nelson de Jesus Martins da Silva.  
Nídia Marina Costa Sousa.  
Nuno Floriano Regueira Marques de Matos.  
Nuno Manuel Marques dos Santos.  
Nuno Miguel Costa Gonçalves.  
Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida.  
Orlando Sérgio Machado Gonçalves.  
Paula Cristina de Carvalho Dias.  
Paula Cristina Guerreiro Sobral.  
Paula dos Anjos Pardal Bravo.  
Paula Rocha Peixoto Decq Mota.  
Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato.  
Paulo Jorge de Sousa Gonçalves.  
Paulo Renato Cardoso Ricardo.  
Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira.  
Pedro Alexandre Mota da Silva Ramos.  
Pedro Lisardo dos Santos Baptista Estêvão.  
Pedro Luís Furtado Martins.  
Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues.  
Ricardo Jorge da Silva Cerqueira.  
Rita Lucia Gomes da Costa Oliveira.  
Rita Rodrigues Branco.  
Rita Sá Lemos de Macedo Duarte.  
Rogério Paulo Amoroso da Silva.  
Rui Manuel de Melo Tomé.  
Rui Pedro Santos Teixeira.  
Sandra Cristina Oliveira Barata.  
Sara Daniela Salgado Silva.  
Sebastião José Pinto Santana.  
Sérgio Emanuel Dias Branco.  
Sérgio Miguel Mendes Fernandes.  
Sérgio Miguel Marques dos Santos.  
Sónia Cristina Patrocínio Gonçalo Ribeiro.  
Susana Maria Bastos Silva.  
Telmo Ricardo Aparício Reis.  
Tiago André Ortelão Aldeias.  
Tiago Carneiro Jacinto.  
Tiago Daniel da Costa Oliveira.  
Válter José Galrinho da Guia Martins Ferreira.  
Válter Ricardo Borrhalho Lóios.  
Vanda Isabel da Costa Figueiredo.  
Vítor Nelson Garcia da Silva.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e de Controle Industrial - SNTICI - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de setembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente	Mário Jorge Caldeira Costa Aleixo
Tesoureiro	Victor Leonel Gonçalves Pereira
Secretário	Rui Alexandre Ramos dos Santos
1.º vogal	Daniel José Santo Oliveira
2.º vogal	Carlos Emanuel dos Santos de Oliveira
1.º suplente	Marco Gil Jordão dos Santos
2.º suplente	Nelson Mendes Ferreira

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha.

Secretário-geral - Nuno Santos Rodrigues.

André Pavão Frazão.

Armindo Miguel Jesus Sousa Araújo Ribeiro.

Carlos Eduardo Baptista Piedade Noronha.

Hermínia Isabel Ferreira Teixeira.

Hugo Dario Alge Cadavez.

João José Guegués Silva Dias.

José Carlos Alberto Almeida.

José Manuel Pinto Almeida.

Lídia Augusto Pinheiro Ferreira.

Lúcio Teixeira Dias Meneses Almeida.

Maria Helena Leite Ramalho.

Maria João Rondão Tiago Branco.

Miguel Jorge Soeiro Carvalho Furtado.

Miguel Marques Ferreira.

Suplentes:

Mário Orlando Sousa Sardinha.

Francisco José Fonseca Madeira.

Diana Maria Silva Gonçalves.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **ACE - Associação Comercial de Espinho e outros Concelhos da Região Norte e Centro - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - José da Silva Aleixo - C.F.S. Business Advisor Unipessoal L.<sup>da</sup>

Vice-presidente - José Luís Esteves Bacelo - Esteves & Bacelo L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - Leandro Jaime Ferreira Andrade - Agência de Contribuintes José Couto dos Santos L.<sup>da</sup>

Vogal - Carlos Alberto da Silva Gomes - Carlos Alberto da Silva Gomes.

Vogal - Joaquim Fernando Ferro Pereira - Fernando Ferro & Irmãos L.<sup>da</sup>

Vogal - Amadeu Luís da Mota Alves - Yonos L.<sup>da</sup>

Vogal - Leonel Jorge Ferro Pereira - Leonel Ferro & Irmãos L.<sup>da</sup>



PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Amorim Cork Flooring, SA (anteriormente denominada Amorim Revestimentos, SA) - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de março de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Hélder Miguel Ferreira da Silva.

Joaquim Silva Moreira.

Manuel António de Bastos Inácio.

Manuel Fernando Gomes da Silva.

Raul Manuel Moreira Damas de Sousa.

Suplentes:

Marcos Alberto Pereira de Sousa.

Ernesto Soares das Neves.

Registado em 28 de março de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 60 do livro n.º 2.